



# Commitment i frivillige organisasjoner

Thyra Kirknes

Masteroppgave i økonomi og administrasjon/siviløkonom

Spesialisering

Strategi og kompetanseledelse

Høgskolen i Buskerud og Vestfold

Hønefoss, mai 2015

## **Forord**

Denne oppgaven er skrevet som en del av masterstudiet i økonomi og ledelse, siviløkonomstudiet, ved Høgskolen i Buskerud og Vestfold.

Etter flere år som ansatt og tillitsvalgt i ulike frivillige organisasjoner syntes jeg det ville være interessant å finne ut mer om hva som gjør at frivillige fortsetter i sine verv. Det var noe av bakgrunnen for valg av tema for denne oppgaven.

Arbeidet med masteroppgaven har vært spennende, lærerikt og krevende. Mange har bidratt på ulike vis for at jeg skulle komme i mål.

Jeg har som en del av oppgaven gjennomført en spørreundersøkelse blant personer som driver med frivillig arbeid i Hørselshemmedes Landsforbund, Norske Kvinners Sanitetsforening, Norges Ishockeyforbund, Norges Orienteringsforbund, Norges Danseforbund og Norges Musikkorpsforbund. Tusen takk til organisasjonene som har vært med og til alle de frivillige som tok seg tid til å svare.

Veileder Håvard Ness fortjener en stor takk for kyndig veiledning, fleksibilitet og optimisme i hele prosessen. Takk også til Øystein Sørebo for analysehjelp i Lisrel.

Takk til familie, venner og arbeidsgiver for støtte underveis.

Hønefoss, mai 2015

Thyra Kirknes

## Sammendrag

Verdiskapningen innen frivillig arbeid i Norge tilsvarte 101 milliarder kroner i 2010. Frivillig arbeid utgjorde 60 prosent av dette, og besto til sammen av 115 000 årsverk (Statistisk sentralbyrå, 2012). 79 prosent av befolkningen er medlem i en organisasjon. 48 prosent er svært eller noe aktive (Statistisk sentralbyrå, 2011).

Frivillige organisasjoner har behov for personer som ønsker å fortsette med sin frivillige innsats over tid. Engasjement hos frivillige i organisasjoner er like viktig som engasjement hos ansatte på arbeidsplasser. Frivillige har imidlertid større valgfrihet og kan enklere slutte med bakgrunn i at de ønsker det (Vecina et al., 2012).

*Commitment er en væremåte som viser at man identifiserer seg med og aksepterer en organisasjons mål. (John P. Meyer & Allen, 1991)*

Allen og Meyers trekomponentsmodell forteller om tre ulike former for commitment. Jeg vil se nærmere på hvordan de ulike formene for commitment, med hovedvekt på affective commitment, påvirker intent to remain. Commitment er ikke noe som oppstår med en gang, det utvikles over noe tid og kan påvirkes av motivasjon. Derfor vil jeg også ta tak i ulike typer motivasjon og undersøke hvordan de påvirker ulike former for commitment. Avslutningsvis vil jeg undersøke om organisasjonens støttefunksjoner kan bidra til å styrke de frivilliges motivasjon.

Basert på en teoretisk modell har jeg utviklet en spørreundersøkelse som 1276 frivillige i seks organisasjoner har svart på. Deretter har jeg analysert resultatene og diskutert betydningen av dem.

Resultatene tyder på at affective commitment er sentral i forhold til frivilliges intensjoner om å fortsette i organisasjonen. I ser det ut til at organisasjonene kan gjøre flere ulike grep for å styrke affective commitment og dermed de frivilliges intensjon om å fortsette med sitt frivillige arbeid.

## **Innholdsfortegnelse**

<b>Forord</b> .....	<b>2</b>
<b>Sammendrag</b> .....	<b>3</b>
<b>Innholdsfortegnelse</b> .....	<b>4</b>
<b>Vedleggsoversikt</b> .....	<b>6</b>
<b>1 Innledning</b> .....	<b>7</b>
<b>2 Frivillighet</b> .....	<b>10</b>
<b>2.1 Hva menes med frivillighet</b> .....	<b>10</b>
<b>2.2 Frivillige organisasjoners rolle i samfunnet</b> .....	<b>11</b>
<b>2.3 Hvordan ser vi på frivillighet</b> .....	<b>11</b>
<b>2.4 Hva gjør de frivillige</b> .....	<b>12</b>
<b>2.5 Hvem er frivillige?</b> .....	<b>12</b>
2.5.1 Organisasjonstypens betydning.....	12
2.5.2 Kjønn og alder.....	13
2.5.3inntekt og utdanning har betydning.....	13
2.5.4 Bosted og oppvekst.....	14
<b>2.6 Fartstid og alder</b> .....	<b>15</b>
<b>2.7 Tidsbruk og engasjementsmønstre</b> .....	<b>16</b>
<b>2.8 Organisasjonsarbeidets betydning for den enkelte</b> .....	<b>18</b>
<b>2.9 Hvem gjør ikke frivillig arbeid?</b> .....	<b>19</b>
<b>3 Teoretisk fundament</b> .....	<b>20</b>
<b>3.1 Intent to remain</b> .....	<b>20</b>
<b>3.2 Commitment</b> .....	<b>21</b>
3.2.1 Continuance commitment.....	22
3.2.2 Normative commitent.....	23
3.2.3 Affective commitment.....	23
3.2.4 Commitment og intent to remain.....	24
<b>3.3 Motivasjon</b> .....	<b>25</b>
<b>3.4 Selvbestemmelsesteori og organisasjonens støttefunksjon</b> .....	<b>26</b>
<b>3.5 Forskningsmodell</b> .....	<b>28</b>
<b>3.6 Veien fra innmelding til å bli aktivt medlem</b> .....	<b>29</b>
<b>3.7 Årsaker til å ikke slutte</b> .....	<b>30</b>
<b>3.8 Hvordan finne de rette frivillige?</b> .....	<b>31</b>
<b>4 Etikk</b> .....	<b>33</b>
<b>4.1 Personvern</b> .....	<b>33</b>
<b>5 Metode</b> .....	<b>35</b>
<b>5.1 Kvalitative metoder</b> .....	<b>35</b>
<b>5.2 Kvantitative metoder</b> .....	<b>35</b>
<b>5.3 Valg av metode</b> .....	<b>36</b>
<b>5.4 Forskningsdesign</b> .....	<b>36</b>
<b>5.5 Datamateriale</b> .....	<b>37</b>
<b>5.6 Målutvikling</b> .....	<b>38</b>

5.6.1	Spørsmålstype .....	39
5.6.2	Mål .....	40
5.6.3	Commitment .....	40
5.6.4	Motivasjon .....	41
5.6.5	Organisasjonens støttefunksjon .....	42
<b>5.7</b>	<b>Kontrollvariabler .....</b>	<b>44</b>
<b>5.8</b>	<b>Utvalg .....</b>	<b>44</b>
<b>5.9</b>	<b>Datainnsamling .....</b>	<b>46</b>
5.9.1	Kontrollvariabler resultater .....	47
<b>5.10</b>	<b>Validitet .....</b>	<b>49</b>
5.10.1	Intern validitet .....	49
5.10.2	Ekstern validitet .....	49
5.10.3	Begrepsvaliditet .....	50
<b>5.11</b>	<b>Reliabilitet .....</b>	<b>51</b>
<b>5.12</b>	<b>Systematiske målefeil .....</b>	<b>51</b>
<b>6</b>	<b>Analyse .....</b>	<b>52</b>
<b>6.1</b>	<b>Vurdering av frafall .....</b>	<b>52</b>
<b>6.2</b>	<b>Normalfordeling .....</b>	<b>52</b>
<b>6.3</b>	<b>Validering av mål .....</b>	<b>53</b>
6.3.1	Konvergent validitet .....	53
6.3.2	Divergent validitet .....	56
<b>6.4</b>	<b>Regresjonsforutsetninger .....</b>	<b>63</b>
<b>6.5</b>	<b>Måle- og strukturmodell .....</b>	<b>66</b>
6.5.1	Tilpasningsmål .....	67
6.5.2	Analyse av målemodell .....	68
6.5.3	Analyse av strukturmodell .....	71
6.5.4	Hypoteser og funn fra opprinnelig modell: .....	71
6.5.5	Revidert modell og nye hypoteser .....	72
6.5.6	Hypoteser og funn i revidert modell: .....	76
<b>7</b>	<b>Diskusjon og implikasjoner .....</b>	<b>77</b>
<b>7.1</b>	<b>Studiens funn .....</b>	<b>77</b>
<b>7.2</b>	<b>Prosess .....</b>	<b>79</b>
<b>7.3</b>	<b>Styrker og svakheter .....</b>	<b>80</b>
<b>7.4</b>	<b>Studiens implikasjoner .....</b>	<b>81</b>
<b>7.5</b>	<b>Videre forskning .....</b>	<b>81</b>
<b>7.6</b>	<b>Konklusjon .....</b>	<b>83</b>
<b>8</b>	<b>Litteraturliste .....</b>	<b>85</b>

## Vedleggsoversikt

1. Tilbakemelding på behandling av personopplysninger, NSD	I
2. Invitasjon til å delta i spørreundersøkelsen	III
3. Påminnelse til de som ikke hadde svart	IV
4. Spørreundersøkelse	V
5. Frekvenstabell kontrollvariabler	XIII
6. Deskriptiv statistikk indikatorer	XX
7. Normalfordeling	XXVII
8. Konvergent validitet	XXIX
9. Divergent validitet	XXXIX
10. Indeksering	XLII
11. Regresjonsforutsetninger	XLIV
12. Målemodeller og strukturmodeller LISREL	XLIX

## 1 Innledning

Norge er i verdenstoppen når det gjelder frivillighet i organisasjoner. Nesten halve befolkningen bruker deler av sin fritid på frivillig arbeid (Statistisk sentralbyrå, 2011). En tredjedel av de frivillige har vært aktive i over sju år (Meld. St. 39, 2006-2007). Og det er de man skulle tro hadde nok å gjøre fra før av, som gjør mest. Personer med barn, høy utdanning og full jobb er de mest aktive. (Olsson, Sveberg, & Grassmann, 2005). Samtidig viser strever organisasjoner med å holde på medlemmene sine, stadig færre er aktive medlemmer og det ser ut til å være en utvikling at man ikke ønsker å knytte seg til frivillig arbeid i en organisasjon over tid. Individuell korttidsfrivillighet er derimot fortsatt på et høyt nivå (Dag Wollebæk & Sivesind, 2010).

Putnam (1993) argumenterer for at arenaer hvor mennesker møtes ansikt til ansikt er selve limet i samfunnet. Disse møtene bidrar til at vi bygger nettverk og sosial kapital, som igjen fører til økt livskvalitet. Samfunnet er avhengig av denne sosiale kapitalen, og de frivillige organisasjonene er en viktig bidragsyter for å bygge den.

For at frivillige organisasjoner skal eksistere må noen gjøre den frivillige innsatsen. Til tross for at mange driver med frivillig arbeid er det ikke alltid lett for organisasjonene å finne dyktige folk til å påta seg verv. I tillegg møter de utfordringer med personer som ikke gjør det de skal og ikke dukker opp. Pearce (1993) har kalt dette for "the reliability problem." Han peker på dette som mer utfordrende i frivillige organisasjoner enn i arbeidslivet fordi man ikke har tilsvarende muligheter til å motivere med betaling eller forfremmelser. Frivillige som ikke bidrar eller slutter etter kort tid kan fort koste organisasjonen mer enn de gir tilbake. Det er derfor av stor betydning å forstå mer om hva som gjør at noen velger å fortsette som frivillige over lengre tid (Vecina, Chacón, Sueiro, & Barrón, 2012).

At de frivillige fortsetter er også et viktig mål for organisasjonene fordi det både betyr at de trives, at målgruppen mottar den støtten de trenger og at organisasjonen får arbeidet til å fungere på en god måte (Vecina et al., 2012).

Norsk frivillighetsforskning viser at medlemmer i frivillige organisasjoner har blitt mer passive og at det er en nedgang i antall frivillige som arbeider mer enn en time i uka. Dette er blant annet et resultat av en generasjonsutskifting (Dag Wollebæk & Sivesind, 2010).

Hensikten med denne masteroppgaven er å finne ut mer om hva som bidrar til at personer i frivillige verv ønsker å fortsette med sitt frivillige arbeid. I litteraturen brukes ofte betegnelsen "intent to remain" om å ha intensjoner om å fortsette, og jeg har også valgt å benytte den. Hva er det som kjennetegner de som har intensjoner om å forbli i

organisasjonen? Forskningslitteraturen peker på faktorer som engasjement, organisasjonstilknytning, motivasjon og tilfredsstillelse av indre behov.

Engasjement har hatt mye fokus i arbeidslivsforskningen de siste tiårene, det er betraktelig mindre dokumentasjon på engasjement i frivilligheten. Den menneskelige følelsen av engasjement/tilknytning vil være den samme i en frivillig organisasjon som på jobben. Derfor kan vi se til arbeidslivsforskningen for å forstå mer (Vecina et al., 2012).

I arbeidslivsforskning forekommer ofte begrepet ”commitment”. Det er et videre begrep enn organisasjonstilknytning og jeg har ikke funnet noe dekkende norsk ord, og velger derfor i denne oppgaven å bruke ordet commitment.

Forskningen om commitment bar i årevis preg av mange ulike innfallsvinkler og definisjoner og det var vanskelig å sammenligne de ulike forskningsresultatene. Meyer og Allen (1991) lanserte derfor en trekomponentsmodell for commitment som jeg vil beskrive i kapittel 3. Modellen baserer seg på følgende definisjon: ”*commitment is a psychological state that (a) characterizes the employee’s relationship with the organization, and (b) has implications for the decision to continue or discontinue membership in the organization*” (John P. Meyer & Allen, 1991, p. 67).

Graden av organisatorisk commitment er en sterk indikator for turnover på arbeidsplassen (John P. Meyer & Allen, 1991). Det samme viser seg å gjelde for frivillige organisasjoner (Pearce, 1993). Intensjonen om å fortsette som tillitsvalgt hos de erfarne frivillige er avhengig av commitment, men man finnes ikke så høy grad av commitment hos nybegynnerne (Vecina et al., 2012). Commitment utvikles først når man har vært involvert i organisasjonen over en tid. Det kan det være vanskelig å tidlig få rede på hvilke personer som kan få høy grad av commitment til organisasjonen (Stephens, Dawley, & Stephens, 2004). Imidlertid vet vi at oppfyllelse av grunnleggende menneskelige behov (Clary et al., 1998) og tilfredsstillelse av motivatorer for å begynne med det frivillige arbeidet (Omoto & Snyder, 1995) er faktorer som har betydning.

Motivasjonspsykologien forsøker å besvare blant annet hva som igangsetter atferd, hva som styrer atferdens retning, hva som opprettholder motivasjonen, hva som bestemmer motivasjonens styrke og hva som får motivasjonen til å opphøre (Svartdal, 1997). Ved å undersøke hvordan motivasjon påvirker commitment vil man kunne lære mer om hva som bidrar til å øke commitment hos frivillige.

Jeg vil med dette som ta utgangspunkt undersøke om og hvor sterkt de ulike formene for commitment påvirker intent to remain. Deretter vil jeg se nærmere på hvilke motivasjonsfaktorer som ligger til grunn for de ulike formene for commitment. Det kan være



verdifullet med et støtteapparat som følger opp og bistår de frivillige. Hvis organisasjonene i stor grad følger opp de frivillige slik at det frivillige arbeidet bidrar til å tilfredsstille de indre behov, vil personen ønske å være en del av dette. På samme måte vil man ta avstand fra dette hvis det påvirker indre behov negativt (Deci & Ryan, 2000). Jeg vil derfor også se på i hvilken grad organisasjonens støtte har betydning og hva slags støtte organisasjonen kan gi de frivillige for å styrke deres commitment til organisasjonen.

## 2 Frivillighet

I dette kapittelet vil gå gjennom hva som menes med frivillighet og referere relevant forskning på feltet.

### 2.1 Hva menes med frivillighet

Frivillig arbeid eksisterer over hele verden, men har ingen felles definisjon. FNs generalforsamling mener frivillighet er basert på tre grunnleggende premisser. Først og fremst skal det være en handling man gjør i overensstemmelse med egen vilje, og ikke noe som er forventet med bakgrunn i lovverk, kontrakter eller akademiske forpliktelser. For det andre skal ikke handlingen gjøres for å oppnå en økonomisk belønning. For det tredje skal handlingen støtte oppunder velferd, og direkte eller indirekte gi utbytte til personer utenfor husholdningen eller familien til den som er frivillig (United Nations Volunteers, 2012, p. 2). Prinsippene til FN er sentrale, men fungerer ikke som definisjon i denne oppgaven, ettersom de ikke avgrenser begrepet. Frivillig arbeid er også definert som “labor in an organizational context, unpaid and without any obligations, for the benefit of others and/or society” (Edvin J. Boezeman & Ellemers, 2007, p. 771).

Dag Wollebæk, Selle, and Lorentzen (2000, p. 34) betegner frivillig innsats som ”en fellesbetegnelse på bidrag gitt av fri vilje som kommer individer eller grupper utenfor husholdningen til gode”. De deler begrepet i to, frivillig bidrag og økonomisk bidrag. Frivillig bidrag defineres som ”ubetalt, frivillig arbeid og medlemskap i en organisasjon”. Med frivillig arbeid mener de ”ulønnet arbeid i regi av en frivillig sammenslutning”. Medlemskap defineres som en ”frivillig, formell tilknytning til en organisasjon”. Som oftest innebærer det innbetaling av en kontingent. Med økonomisk bidrag menes pengegaver, naturalytelse, pengespill og kjøp av varer og tjenester (Dag Wollebæk et al., 2000, p. 35). De som gir økonomisk bidrag er ofte de samme som bidrar med frivillig arbeid, men det vil jeg ikke gå inn på i denne oppgaven.

Etttersom jeg ønsker å fokusere på frivillige organisasjoner, er definisjonen til Penner (2002, p. 447) den jeg har funnet som passer best: “volunteerism involves long-term, planned, prosocial behaviors that benefit strangers, and usually occur in an organizational setting”. Imidlertid er kriteriet at arbeidet skal være ulønnet sentralt for å skille frivillig arbeid fra vanlig arbeid. Definisjonen av frivillighet for denne oppgaven blir da: *Frivillighet er ulønnet, varig, planlagt, prososial handling som kommer fremmede til gode og foregår innenfor rammene av en organisasjon.*

Svedberg, von Essen, and Jegermalm (2009) har vist at USA, Norge, Sverige og Holland er i verdenstoppen når det gjelder frivillig arbeid. Jeg vil med dette som bakgrunn

støtte meg i hovedsak på amerikansk, svensk og norsk forskningslitteratur. De menneskelige følelsene rundt commitment og engasjement kan være like, men kulturen for frivillighet og samfunnsoppbygging forskjellig på flere områder i Norden og USA.

Verdiskapningen innen frivillig arbeid i Norge tilsvarte 101 milliarder kroner i 2010. Frivillig arbeid utgjorde 60 prosent av dette, og besto til sammen av 115 000 årsverk (Statistisk sentralbyrå, 2012). 79 prosent av befolkningen er medlem i en organisasjon. 48 prosent er svært eller noe aktive (Statistisk sentralbyrå, 2011).

Norske myndigheter har hatt fokus på at individualisering og moderniseringsprosesser setter frivillig sektor under press (Meld. St. 39, 2006-2007) Den frivillige innsatsen er imidlertid foreløpig stabil, og engasjementet virker ikke å ha sunket nevneverdig. Påstandene om at det frivillige engasjementet har gått ned har ikke empirisk støtte (Svedberg et al., 2009). Spesielt for Sverige og Norge er den sterke tilknytningen til organisasjonen man yter sin frivillige innsats i. Det er tradisjon for å være medlem i den organisasjonen man arbeider frivillig i og dermed ha mulighet til innflytelse gjennom demokratiske prosesser. I Norge i 2009 var 89 prosent av de frivillige medlem i organisasjonen de var aktive i (Aars, 2012, p. 103). Tilsvarende tall for Sverige i 2009 var 88 prosent (Svedberg et al., 2009, p. 15).

## **2.2 Frivillige organisasjoners rolle i samfunnet**

Samfunnets tillitt til frivillige organisasjoner er større enn til kommune, stat og næringsliv. Det er lang tradisjon for medlemskap i frivillige organisasjoner i Norge og i Norden. Tidligere forskning viser at frivillige organisasjoner kan bidra til å utjevne forskjeller i samfunnet. Nyere forskning tyder på at dette er i ferd med å snu. Når man i dag ser på hvem som deltar i frivillige organisasjoner er ressurssterke personer overrepresentert. Økte krav til formelle ferdigheter for å påta seg verv i organisasjonen kan være noe av grunnen, men sannsynligvis er det mer sammensatt enn som så (Dag Wollebæk et al., 2000).

## **2.3 Hvordan ser vi på frivillighet**

Tre svenske befolkningsundersøkelser og en europeisk undersøkelse fra 1995 til 2009 viser at befolkningen i hovedsak mener at frivillig arbeid utgjør selvstendige krefter i samfunnet. Kun en fjerdedel mente i 2009 at det ikke ville vært behov for frivillig arbeid hvis staten tok sitt ansvar på alvor. I 2005 var imidlertid andelen enda lavere, knapt en femtedel. 11 prosent mente i 2009 at frivillig arbeid var en trussel mot lønnet arbeid.

54 prosent av den svenske befolkningen mellom 16 og 74 år mener alle har et moralsk ansvar for å gjøre frivillig arbeid en gang i løpet av livet. Dette er en andel som har økt fra 1995 til 2005, men som deretter fram til 2009 har hatt en nedgang (Svedberg et al., 2009).

Over 75 prosent mener at engasjement i frivillig arbeid bidrar til at man får en aktiv rolle i det demokratiske samfunnet (Olsson et al., 2005).

## **2.4 Hva gjør de frivillige**

Det finnes mange ulike måter å engasjere seg frivillig på. Den største andelen frivillige er engasjert gjennom styreverv, dette utgjorde hele 80 prosent i Sverige i 2009 og har økt fra 56 prosent i 1998. Den nest største delen (33 prosent) er engasjert i opplæring og ledelse. Andelen som arbeider med pengeinnsamling har gått ned fra 26 prosent til 21 prosent, trolig fordi man nå i større grad benytter andre former for pengeinnsamling ved hjelp av bankoverføring eller via hjemmesider osv. Informasjons- og påvirkningsarbeid og direkte hjelpeinnsats utgjør hhv. 26 prosent og 19 prosent. Andelen som oppgir at de gjør andre former for innsats har økt fra 3 prosent til 12 prosent, det kommer av økning i ikke så tradisjonelle oppgaver, for eksempel som å kjøre pensjonister eller å vaske klær for et idrettslag. Kjønn og alder skiller i liten grad hvordan man engasjerer seg, bortsett fra en tendens der eldre frivillige i større grad tar del i organisasjonens indre liv enn de fronter organisasjonen utad (Olsson et al., 2005; Svedberg et al., 2009).

## **2.5 Hvem er frivillige?**

### *2.5.1 Organisasjonstypens betydning*

Det er et bredt spekter av organisasjonstyper og det er behov for å gruppere dem for å få oversikten. Organisasjoner innen idretten samler desidert flest frivillige, og antallet har økt. Det viser både i tallene for 1992, 1998 og 2005 (Olsson et al., 2005). I 2009 ligger idrettens andel fortsatt på 20 prosent som i 2005 (Svedberg et al., 2009).

Ved sammenligning av hvem som er aktive i ulike organisasjonstyper har Wollebæk et al. (2000) sett et mønster for flere av gruppene. Menn er mest aktive i idretten og hobbyorganisasjonene. Idretten rekrutterer også flest yngre. Idretten, kulturforeninger, lokalmiljøorganisasjonene, de politiske partiene og arbeidslivsorganisasjonene er de som i størst grad rekrutterer fra ressurssterke grupper, og de har flest medlemmer fra tettbygde strøk fremfor byer. For de religiøse, humanitære og sosiale organisasjonene, ser man at de har medlemmer i større grad fordelt på bestemte områder. De sosiale, humanitære og religiøse organisasjonene har, med unntak av en undersøkelse i 1986, hatt lik deltakelse fra personer med ulike utdanningsnivåer siden 1957. De har i dag en overrepresentasjon av aktive blant de eldre. I partiorganisasjonene er gruppen 50-66 år overrepresentert (Dag Wollebæk et al., 2000).

Det er interessant å se på om noen organisasjonsformer har større andel aktive medlemmer enn andre. I en innbyggerundersøkelse fra 2009 svarte 30 prosent av respondentene at de er aktive i den norske kirke, 21 prosent i fagforening og 20 prosent i idretten. Hvordan man definerer aktiv var i dette tilfellet opp til den enkelte, så det kan hende at en gudstjeneste er nok for noen til å krysse av som aktiv i religiøse organisasjoner (Arnesen, Folkestad, & Christensen, 2012).

### 2.5.2 *Kjønn og alder*

I Norge er det fortsatt flest menn som engasjerer seg frivillig, men det er i ferd med å jevne seg ut. Andelen kvinner i ung alder (16-29) i Sverige utgjør nå en større andel av de som engasjerer seg frivillig enn menn i samme alder. Engasjementet har blitt redusert for begge kjønn siden 1998, for kvinnene fra 47 prosent til 43 prosent, men mest for mennene med reduksjon fra 50 prosent til 39 prosent. Undersøkelsen viser at både kvinner og menn har sin topp i engasjement når de er i alderen 30-44 år (hhv 60 prosent og 59 prosent). Forskerne skriver at man kunne antatt at de i den alderen hadde mer enn nok med å ta seg av barn og familie, og er litt overrasket. En forklaring her kan nok være at nettopp barna gir dem nye verv og oppgaver i forbindelse med barnehage, skole og fritidsaktiviteter. Innsatsen for kvinner går nedover etter 44 år, mens menn i stor grad opprettholder nivået til de blir 74 år (Olsson et al., 2005).

I en svensk befolkningsundersøkelse fra 2009, ser man at kvinneandelen blant frivillige fra 16 til 64 år har sunket ytterligere siden 2005. Forfatterne nevner en mulig forklaring i at den frivillige innsatsen for å hjelpe mennesker utenom organisasjonene har økt. Senere viser de til at det i stor grad er de samme som gjør det frivillige organiserte arbeidet som også gjør den private hjelpeinnsatsen. Den som allerede gjør mye, ser ut til å stadig gjøre enda mer (Svedberg et al., 2009). Aldersmønsteret har i Sverige holdt seg noenlunde likt siden 1992. Det er primært voksne middelaldrende mennesker som engasjerer seg i frivillig arbeid. Menn har fram til 2005 jobbet totalt litt mer frivillig enn kvinner, den aktive mannen brukte 14 timer i måneden mot kvinnens 13 i 2005 (Olsson et al., 2005). I undersøkelsen fra 2009 finner man imidlertid at dette tallet har økt og at forskjellene har jevnet seg ut også på dette området. Tallet er da 16 for begge parter (Svedberg et al., 2009).

### 2.5.3 *Inntekt og utdanning har betydning*

Flere norske studier viser at inntekt og utdanning er faktorer som påvirker frivillig aktivitet. Blant de som tjener over 300 000 kr i året er bare en av ti helt utenfor organisasjonslivet, mens tallet ellers i befolkningen er en av fire. Jo mer utdanning, jo

høyere er også aktiviteten, det er tre ganger flere aktive blant de med universitetsutdannelse enn de med bare 7-årig folkeskole (Dag Wollebæk et al., 2000).

41 prosent av menn som har grunnskole som høyeste fullførte utdannelse engasjerer seg, mens andelen for videregående er 58 prosent og høyskoleutdannelse 51 prosent. Hos kvinner ser man et enda tydeligere mønster, 30 prosent med grunnskoleutdannelse engasjerer seg i frivillig arbeid. For gymnas og høyskole er tallene derimot 50 prosent og 60 prosent. Forskerne ser her et ressursmønster; jo høyere utdannelse, jo mer sannsynlig er det at man er aktiv i frivillig arbeid. Når de deretter studerer inntekten til de frivillig engasjerte forsterkes mønsteret.

<i>Inntekt i SEK</i>	<i>Under</i>	<i>120 000 –</i>	<i>250 000 –</i>	<i>Over</i>
	<i>120 000</i>	<i>249 000</i>	<i>374 000</i>	<i>374 000</i>
Menn som gjør frivillig arbeid	34 prosent	48 prosent	62 prosent	68 prosent
Kvinner som gjør frivillig arbeid	36 prosent	50 prosent	63 prosent	68 prosent

(Olsson et al., 2005, p. 24)

Olsson et al. (2005) viser videre at å være i arbeid øker sjansene for at man driver med frivillig arbeid, aller tydeligst er det blant kvinner i heltidsstilling (Svedberg et al., 2009). Dette kan henge sammen med at det også stilles høyere krav til de som tar frivillige verv, det foregår en form for meritokratisering i frivilligheten (Svedberg et al., 2009). Wollebæk et al. (2000) påpeker det samme når det gjelder Norge.

Å være gift og ha barn øker også sannsynligheten for at man er frivillig, sannsynligvis fordi man eksponeres for nye arenaer og aktiviteter gjennom barna (Olsson et al., 2005).

#### 2.5.4 *Bosted og oppvekst*

I Sverige er personer i storbyer mindre engasjert i frivillig arbeid. Blant menn finnes det flest aktive i mindre tettsteder, og blant kvinner er de mest aktive de som bor på landet (Olsson et al., 2005). Norske studier konkluderer med at kommunen man bor i ikke spiller noen rolle i forhold til aktivt medlemskap (Arnesen et al., 2012). Wollebæk et al (2000) finner at flere i tettbygde strøk arbeider frivillig for organisasjoner, de er også medlem av flere organisasjoner hver. Omfanget av arbeidet som frivillige legger inn er imidlertid større i byene. Dette kan dermed være et uttrykk for en annen måte å delta på heller enn et signal om at de er flinkere til å delta på mindre steder. Å ha foreldre som har drevet aktivt med frivillig

arbeid er også av betydning. 63 prosent av mennene og 57 prosent av kvinnene som har foreldre som har gjort frivillig innsats i stor utstrekning, er selv aktive i frivillig arbeid.

Personer som ikke er født i Sverige er mindre aktive i frivillig arbeid. Dette kan forklares med at mange ikke får jobb, og dermed blir de ikke eksponert for like mange arenaer å gjøre en innsats på (Olsson et al., 2005). En annen forklaring kan være manglende tradisjoner for foreningsarbeid og at en del kommer fra ikke-demokratiske land (Svedberg et al., 2009). Norsk forskning bekrefter disse sosiale bakgrunnsvariablene i forhold til frivillig arbeid. Aktiviteter som legger til rette for nettverksbygging, økning av sosial tillit og tilhørighet til nærområdet, kan bidra til å øke antallet aktive frivillige (Arnesen et al., 2012).

Sammenhengen mellom frivillig innsats, utdanning og inntektsnivå er også til stede i det svenske 2009-studiet, men ikke like tydelig i som i 2005. Foreldres erfaringer og kulturell arv, og det at man også yter uformell hjelp eller bistand, er tydeligere indikatorer i 2009. (Svedberg et al., 2009). I Norge bekrefter forskningen de samme faktorene, men inntekt og utdanning er mer sentrale enn i Sverige (Arnesen et al., 2012).

## **2.6 Fartstid og alder**

Basert på studier av valgdeltakelse for unge ser man at de som lærer seg å delta i ung alder mer sannsynlig vil delta senere i livet (Aars, 2012). Det er frafall både i medlemskap og i aktiv deltakelse for ungdom over 16 og unge voksne. De viktigste årsakene til frafall fra organisasjoner som ung er koblet til livssituasjonen. Ustabile hjemmeforhold bidrar til passivitet blant unge (Aars, 2012). Aktiviteten øker imidlertid igjen etter noen år når de er litt mer etablert, ettersom aktiviteten er høyest for aldersgruppen 30-44.

Tilknytning til organisasjonen øker med innsatsen man legger inn. Betydningen av hvilken organisasjon man er aktiv i øker med alder, enten fordi alder og antall år man har deltatt henger sammen, eller fordi de yngre er mer opptatt av selve aktiviteten enn rammene som ligger rundt. 60 prosent av de aktive i humanitære og sosiale organisasjonene svarer at det er viktig for dem hvilken organisasjon de utfører arbeidet for. De mest ressurssterke er i større grad knyttet til de organisasjonene de arbeider for. De deltar også i større grad enn de med lavere utdanning. Muligens finner de ressurssterke seg bedre til rette i organisasjonslivet (Dag Wollebæk et al., 2000). Av de 47 prosent som er aktive i frivillige organisasjoner svarte to tredjedeler at de hadde vært aktive i frivillig arbeid i fem år eller mer, og en tredjedel at de hadde vært med i under fem år. En fjerdedel av befolkningen hadde aldri deltatt i frivillig arbeid. Det er i gruppen med personer som har vært aktivt frivillig i fem år eller mer vi finner flest menn. I de andre gruppene er dette relativt likt. Det er flest unge som har begynt med

frivillig innsats for mindre enn fem år siden. Det er flest middelaldrende og eldre menn som har sluttet de siste fem årene. Her er det en forskjell. Det ser ut som flere kvinner enn menn avslutter sitt engasjement tidlig. Dette kan ha sammenheng med at de blir foreldre, og muligens kommer de senere tilbake i andre typer organisasjoner (Svedberg et al., 2009, p. 31)

## **2.7 Tidsbruk og engasjementsmønstre**

Hvor mye tid man bruker på frivillig arbeid varierer, men noen mønstre er fremtredende. 13 prosent av de som arbeider frivillig bruker under en time i måneden på arbeidet. 27 prosent bruker 2-7 timer, og i denne gruppen er det flest kvinner. 24 prosent bruker 8-16 timer, og i denne gruppen er det flest menn. 14 prosent bruker 17-30 timer og 12 prosent bruker mer enn 31 timer. Det er flest av de yngste og eldste som kun bruker en time i uken, og disse gruppene er underrepresentert blant de som bruker over 31 timer. Hvis man ser bort i fra de yngste og de eldste, tyder tallene på at antall timer man bruker øker med alderen. Dette kan forklares med at livsmønsteret endres, men også med at engasjementet øker med tiden. Dette støtter uansett antakelsen om at det er en sammenheng mellom hvor lenge man har vært engasjert og hvor mye tid man bruker på det (Svedberg et al., 2009).

I gruppene med personer som jobber 1-7 timer i uka er de med minst fartstid (under fem år) overrepresentert, og i gruppa som jobber 8 timer eller mer er de med lengst fartstid (over fem år) overrepresentert. Hvis man ser på engasjement i forhold til fartstid, utgjør den gruppen som arbeider mest intensivt og har vært med lengst den største andelen (36 prosent), den minste gruppen er de med kort fartstid som arbeider mest intensivt (Svedberg et al., 2009).

Det å bruke mye tid på frivillig arbeid er ikke ensbetydende med glede for alle. Blant voksne (40-62 år) har man sett at organisasjonsaktivitet har en positiv effekt opp til et visst omfang, før dette snur. Organisasjonslivet kan styrke muligheten til å bli i arbeidslivet, men for de som allerede har mange forventninger rettet mot seg ellers, kan frivillig arbeid også representere en belastning. Personene gjør det ofte fordi de føler at de bør, de har en pliktfølelse. Flere mener når de ser tilbake i tid at de har brukt for mye tid på organisasjoner, og at det tar tid bort fra familie og nære relasjoner (Aars, 2012). De aktive medlemmene bidrar på ulike måter i kortere og lengre perioder og med høy eller lav intensitet. Svedberg et al. (2009) har i denne tabellen delt dem inn i ulike grupper etter engasjementsmønstre.



Karakteristikk av frivillige engasjementsgrupper i ideelle organisasjoner 2009:

		<i>Ikke frivillig</i>	<i>Frivillig kortere, lav intensitet</i>	<i>Frivillig lengre, lav intensitet</i>	<i>Frivillig kortere, høy intensitet</i>	<i>Frivillig lengre, høy intensitet</i>
Andel kvinner i prosent	***(I)	58	58	47	46	39
Gj.snittsalder	***(L)	48	40	49	39	52
Utdanning:						
Grunnskole i prosent	***(IL)	25	28	18	15	14
Høyskole i prosent	***(IL)	26	34	35	26	42
Inntekt						
< 120 000 i prosent	** (L)	23	33	10	35	10
>375 000 i prosent	** (IL)	12	15	22	22	15
Familieforhold						
Gift/samboer i prosent	* (L)	68	60	78	59	73
Barn i prosent	*** (IL)	30	42	43	46	39
Innvandrere i prosent	* (L)	17	13	8	16	9
Arbeidstaker i prosent	*** (L)	57	57	71	55	68
Foreldre sterkt engasjert i foreningsarb i prosent	*** (L)	19	20	29	21	31

(Svedberg et al., 2009, p. 33) L=lengde, I=intensitet, antall \*=styrken på sammenhengen

Tabellen forteller oss at de som har jobbet frivillig lenge er eldre enn de som har vært med kort tid. Den viser også at de som har vært med lenge ofte har foreldre som også har vært engasjerte, og at de er i jobb og er gift/samboer. De siste to poengene bekrefter teorien om at sosial tilhørighet og inkludering i samfunnet er viktig. En ytterligere bekreftelse på dette er innvandrerne som ikke oppnår de samme tallene.

Om man arbeider intensivt eller ekstensivt avhenger av kjønn. Menn ser ut til å være i de gruppene som arbeider mest intensivt. Dette kan muligens henge sammen med at kjønnsrollemønsteret fortsatt er slik at kvinnene har mye ansvar for familien. Blant de som bidrar lenge og intensivt, er det en overvekt av personer med høyere utdanning. Det er også denne gruppen som er den største. Den består i hovedsak av menn. De utvikler etter hvert en frivillighetsidentitet, ikke bare i hva de gjør, men også i deres samfunnsoppfatning. De som har jobbet mest intensivt over tid egner seg til lederverv, styreverv eller direkte hjelpeinstanser. De lar seg i størst grad forme av organisasjonen og oppgavene sine, og blir i større grad ledet og evaluert underveis. Engasjementets lengde henger sammen med hva de gjør og hvordan de gjør det. De som har vært engasjert kort tid og arbeider mindre intensivt vil egne seg mer til praktiske oppgaver, administrasjon, pengeinnsamling og informasjonsarbeid. De blir mindre formet av organisasjonen og oppgavene sine (Svedberg et al., 2009, p. 34).

De som drevet med frivillig arbeid over lengst tid har sterk tro på frivillig arbeid og de vurderer de sitt frivillige arbeid som viktigere i alle kategorier sammenlignet med de som har vært engasjert i kort tid (Svedberg et al., 2009).

Svedberg et al. (2009) har også spurt de som avsluttet sitt engasjement etter kort tid hvorfor de gjorde det. Dessverre fanget ikke svaralternativene opp så mange årsaker, men tendensen er likevel at mange syntes det var vanskelig å kombinere frivillig arbeid med jobb eller familie. På grunn av lavt antall respondenter og dårlig treff med svaralternativene, er dette et område det er behov for mer forskning på.

## **2.8 Organisasjonsarbeidets betydning for den enkelte**

Ved undersøkelse blant norsk ungdom og unge voksne viser det seg at organisasjonsaktivitet har betydning for studier eller etablering i arbeidslivet på et senere tidspunkt. Når det gjelder sosial mobilitet hadde organisasjonsaktivitet kun betydning for ungdom med høyt utdannede foreldre. For ungdom med foreldre med lavere utdanning, hadde organisasjonsaktivitet ingen effekt i forhold til å styrke sin posisjon på arbeidsmarkedet (Aars, 2012). Ness, Sørebo, Holm, and Berg (2007) fant at arbeidstakere som driver med frivillig

arbeid i større enn personer som er frivillige grad rapporterer tilpasningsevne, fleksibilitet, kreativitet og sosial tilpasning,

Det er en vanlig oppfatning at organisasjonsarbeid har positiv innvirkning på livskvalitet og helse. Flere rapporter konkluderer med at mennesker som driver med organisasjonsarbeid har det bedre enn mennesker som ikke gjør det. NORLAG-undersøkelsen fra 2007 viser for eksempel at 75 prosent av de som drev med organisasjonsaktivitet hadde bedre helse, mot 63 prosent blant andre. 69 prosent var enige i at ”livet er nært ideelt”, mot 63 prosent blant andre. Spørsmålet er imidlertid om det er organisasjonsarbeidet som gjør dem lykkelige, eller om det er de lykkelige menneskene som velger å engasjere seg i organisasjoner. Man bør derfor være forsiktig når det gjelder forventningene til organisasjonsaktivitetenes effekter (Aars, 2012).

## **2.9 Hvem gjør ikke frivillig arbeid?**

Svedberg et al. (2009) har også studert de som aldri har drevet med frivillig arbeid, de utgjør 26 prosent av respondentene i deres undersøkelse. Karakteristikken av denne gruppen stemmer overens med undersøkelsene om hvem som jobber frivillig. Gruppen som ikke har vært engasjert består i stor grad av enslige, lavt lønnete personer uten barn som bor i store byer. Når de selv forklarer hvorfor de ikke har gjort noe frivillig, svarer 58 prosent at de ikke syntes at de hadde tid til det. Det kan jo virke litt overraskende ettersom det er nettopp denne gruppen som arbeider deltid i større grad, ikke har barn eller ektefelle og har mindre sosialt nettverk. Den nest største gruppen, 29 prosent, sier de aldri har blitt forespurt. Dette passer godt i forhold til forskernes teorier om at de som er engasjert har et større sosialt nettverk enn de som ikke er engasjert., Et mindre sosialt nettverk kan blant annet komme av lavere yrkesdeltakelse og i mindre grad egen familie. Disse personene er ikke på areaer hvor de blir en naturlig del av det frivillige nettverket (Svedberg et al., 2009)

### **3 Teoretisk fundament**

I innledningen introduserte jeg en del av de sentrale begrepene i denne oppgaven. Deretter fulgte en gjennomgang av relevant forskning i forhold til frivillighet. I dette kapitlet vil jeg gå tilbake til de sentrale begrepene, gå gjennom det teoretiske grunnlaget for problemstillingen, forskningsmodell og hypoteser. Avslutningsvis vil jeg se nærmere på hvordan tidligere norsk og svensk frivillighetsforskning passer med de ulike formene for commitment.

Vecina et al. (2012) var de første som så på forholdet mellom frivilliges tilfredshet, commitment til organisasjonen og intent to remain. De fant at tilfredshet hadde stor betydning for å bli værende i organisasjonen de 12 første månedene. De fant også at frivillige som har vært der i syv år eller mer har høy grad av commitment (Vecina, Chacón, & Sueiro, 2010). Deretter er gåt tilknytningen over i en form for identitet, slik at det å være frivillig blir en viktig del av den personen man er (Grube & Piliavin, 2000).

Allen og Meyers trekomponentsmodell forteller om tre ulike former for commitment. Jeg vil se nærmere på hvordan de ulike formene for commitment, med hovedvekt på affective commitment, påvirker intent to remain. Commitment er ikke noe som oppstår med en gang, det utvikles over noe tid og kan påvirkes av motivasjon. Derfor vil jeg også ta tak i ulike typer motivasjon og undersøke hvordan de påvirker ulike former for commitment. Avslutningsvis vil jeg undersøke om organisasjonens støttefunksjoner kan bidra til å styrke de frivilliges motivasjon.

Frivillige organisasjoner har behov for personer som ønsker å fortsette med sin frivillige innsats over tid. Da er det sentralt at frivillige har engasjement eller en følelsesmessig tilknytning til det de skal gjøre. De bør se det som utfordrende, interessant og gøy fremfor stressende og krevende. Engasjement hos frivillige i organisasjoner er like viktig som engasjement hos ansatte på arbeidsplasser. Frivillige har imidlertid større valgfrihet og kan enklere slutte med bakgrunn i at de ønsker det (Vecina et al., 2012).

#### **3.1 Intent to remain**

Med "Intent to remain" menes en intensjon om å bli værende i en organisasjon, i motsetning til turnover som er et uttrykk for å forlate den. Begge uttrykkene er vanlige fra arbeidslivsforskning, men de blir også benyttet i forbindelse med frivillighetsforskning (Vecina et al., 2012).

Personer som slutter på en arbeidsplass er ofte forbundet med store kostnader for bedriften. Derfor er det mye fokus i arbeidslivet på hva som gjør at folk slutter eller fortsetter (T. R. Mitchell, Holtom, Lee, Sablynski, & Erez, 2001). Tradisjonelt sett har man tenkt at

hvorvidt folk blir på en arbeidsplass er avhengig av egenskaper ved den jobben de er i og hvilke alternativer de har (T. R. Mitchell et al., 2001). Også for frivillige organisasjoner representerer personer som slutter en kostnad, spesielt i form av ressursbruk. Det er derfor krevende med hyppig utskiftning av tillitsvalgte (Pearce, 1993).

Det er som nevnt forskjeller mellom personer som er ansatt og frivillige. Ettersom frivillige ikke har noen økonomisk binding til organisasjonen, vil man finne færre med turnover- intensjoner i frivillige organisasjoner enn på arbeidsplasser. De frivillige er der fordi de ønsker å være der, de ansatte er der primært på grunn av betalingen. Det vil også påvirke forskningen på dette feltet (Pearce, 1993).

### 3.2 Commitment

Det har vært mange ulike definisjoner av commitment opp gjennom tidene. Buchanan (1974, p. 533) definerte commitment som ”a partisan, affective attachment to the goals and values of an organization, to one's role in relation to goals and values, and to the organization for its own sake, apart from its purely instrumental worth”. Brickman (1987, p. 2) hevdet at commitment “makes a person assume or continue a course of action when difficulties or positive alternatives would lead them to give it up”. En mer følelsesbasert tilnærming er “Commitment requires a strong sense of identification with a particular organization, manifested in a belief in and acceptance of its goals and values, as well as in the willingness to make an effort for the benefit of the organization and the desire to remain a member” (Vecina et al., 2012, p. 133). Matheiu et al (1990) mente at ”Organizational commitment is a form of psychological attachment to the organization” (Edvin J. Boezeman & Ellemers, 2007, p. 772). I denne oppgaven tar jeg utgangspunkt i Meyer og Allens definisjon av commitment. Den ble gjengitt på engelsk i introduksjonen, her er den oversatt til norsk og ansatte er erstattet med frivillige: *Commitment er en væremåte som viser at man identifiserer seg med og aksepterer en organisasjons mål. Organisatorisk commitment representerer en psykologisk tilstand som (a) karakteriserer forholdet mellom de frivillige og organisasjonen og (b) har betydning for beslutninger om man skal være en del av den eller ikke (John P. Meyer & Allen, 1991, p. 67).*

Frem til 1991 ble commitment studert ut i fra minst to tilnærminger, holdningsmessig og atferdsmessig commitment. Med holdningsmessig mente man hvordan man tenker om sin organisasjon og hvordan dens verdier stemte med ens egne. Atferdsmessig commitment gikk derimot ut på hvordan man faktisk er bundet til en organisasjon og hvordan man takler det (John P. Meyer & Herscovitch, 2001). Uklare begreper og definisjoner gjorde det vanskelig å

sammenligne de ulike forskningsresultatene (John P. Meyer & Allen, 1991). Med bakgrunn i dette lanserte Meyer og Allen sin trekomponentsmodell bestående av affective, normative og continuance commitment. Modellen er fortsatt den dominerende når det gjelder commitment i arbeidslivet (Edvin J. Boezeman & Ellemers, 2007, p. 772).

### 3.2.1 *Continuance commitment*

Continuance Commitment (CC) er en betegnelse på tilknytning basert på hvilke sosiale og økonomiske kostnader man tror vil oppstå ved å forlate bedriften. Personer som primært har denne formen for commitment til organisasjonen, blir værende fordi de trenger å bli der (Jaros, 2007, p. 7).

Å bruke trekomponentsmodellen i forbindelse med frivillige organisasjoner har møtt kritikk, blant annet fra Boezeman et al (John P. Meyer & Allen, 1991, p. 67). Kritikerne mener at CC ikke vil være en relevant faktor ettersom frivillige ikke mottar lønn (Edvin J. Boezeman & Ellemers, 2007). Valeau, Vandenberghe, Mignonac, and Turnau (2013) viser at CC likevel er relevant og at økt CC reduserer sjansen for turnover også i frivillige organisasjoner. De frivillige mottar noe for sin innsats selv om de ikke får lønn som på en arbeidsplass. De får erfaring, større nettverk, blir mer synlige og utvikler seg både profesjonelt og personlig. Dette kan regnes som sosial kapital, og vil representere en potensiell kostnad ved å forlate organisasjonen. I tillegg argumenterer de for at jo mer du investerer i organisasjonen, jo mer øker continuance commitment. På den andre siden peker de på at tilgang til alternativer også påvirker continuance commitment. Hvis man har mange andre alternativer man vurderer som like verdifulle som det frivillige arbeidet, vil continuance commitment reduseres.

Continuance commitment er tilknytning basert på at man vil unngå kostnadene som er forbundet med å forlate organisasjonen (John P. Meyer, Allen, & Smith, 1993). Continuance commitment styrkes ved at man opplever å ha investert i noe som man ikke har fått tilbake og/eller som man mister hvis man slutter. Continuance commitment har også vist seg å være høyere hvis man har få alternativer (John P. Meyer & Herscovitch, 2001). Dette vil stille seg annerledes i en jobbsituasjon enn i et frivillig verv. Det kan selvfølgelig være noen som gjør frivillig arbeid fordi de ikke har noe annet å gjøre, men i og med at det ikke er noe avhengighetsforhold i forhold til lønn er det ikke fullt sammenlignbart.

I en studie blant sykepleiere viste det seg at continuance commitment bidro til å svekke intent to remain (Stephens et al., 2004). Et tilsvarende resultat hadde i så fall også vært interessant.

### 3.2.2 *Normative commitment*

Normative Commitment (NC) beskriver en lojalitet basert på en følelse av forpliktelse overfor organisasjonen. Personer med høy normativ commitment blir i organisasjonen fordi de føler at de bør det.

Normative commitment er basert på en pliktfølelse. John P. Meyer and Allen (1991) argumenterer for at denne formen for commitment blant annet er bygget på verdier man har med seg fra oppveksten, det har vist seg å være vanskelig å finne gode måter å teste det på. De mener at NC styrkes av at man blir utsatt for sosiale forventninger om lojalitet. Ved å være i en familie med sterke tradisjoner for å jobbe i en bestemt bedrift vil man føle en forpliktelse til å jobbe der. Hvis man omgir seg med personer som gir uttrykk for at lojalitet er en sentral verdi for dem.

En form for gjeldsfølelse kan også styrke NC, for eksempel hvis en arbeidsplass har dekket en from for opplæring og man føler at man skylder dem å bli værende. Det å leve opp til andres forventninger kan tenkes på både som et kostbasert og pliktbasert. Dermed er det ikke er så overaskende at i noen studier korrelerer NC og CC med hverandre John P. Meyer et al. (1993).

Når det gjelder frivillige organisasjoner kan man relatere normative commitment til følelsen av at man bør yte noe tilbake. Hvis man for eksempel har barn som spiller fotball i et idrettslag kan man se for seg at en del føler en forpliktelse til å gjøre en frivillig innsats som en gjenytelse. Denne formen for commitment vil i så fall ikke vedvare over tid, kun til gjenytelsen er utført. Det er naturlig å anta at dette ikke er den mest sentrale formen for commitment.

### 3.2.3 *Affective commitment*

Affective Commitment (AC) er en følelsesmessig tilknytning til organisasjonen gjennom identifisering med organisasjonens mål og verdier og involvering. Personer med høy affektiv commitment blir i organisasjon en fordi de selv ønsker det.

Personer med høy affective commitment har et positivt ønske om å bli i organisasjonen. Deres følelsesmessige tilknytning til organisasjonen gjør at de i stor grad opplever at organisasjonens problemer også er deres egne problemer. Affective commitment har vist seg å være den sterkeste formen for commitment både i forhold til prestasjoner og

tilstedeværelse på arbeidsplassen. (John P. Meyer et al., 1993). Affective commitment påvirkes av ulike faktorer. Personlige egenskaper som for eksempel alder har man tidligere antatt at har betydning, men det har vist seg å være vanskelig å dokumentere. Andre har sett på personlige egenskaper i form av arbeidsetikk og kontrollbehov og funnet noen signifikante sammenhenger. Organisasjonsstruktur har vært foreslått som faktor av betydning, men studiene er få og av begrenset verdi. Derimot har sammenhengene mellom erfaring fra jobb og affective commitment blitt studert mange ganger og der har man funnet flere signifikante sammenhenger. Blant annet viser det seg at erfaringer som styrker tilhørigheten til organisasjonen og erfaringer som mestringsfølelse styrker affective commitment. Rettferdighet, avklarte roller og autonomi, utfordringer, medbestemmelse og fravær av konflikter er andre faktorer som har vist seg å påvirke affective commitment (John P. Meyer & Allen, 1991). Det er godt dokumentert at det å oppfylle de ansattes psykologiske behov for å ha det bra på arbeidsplassen er sentralt for utvikling av affective commitment (Allen & Meyer, 1990).

Affective og normative commitment har i flere undersøkelser vist seg å være positivt korrelert med hverandre (Edvin J. Boezeman & Ellemers, 2007).

#### 3.2.4 *Commitment og intent to remain*

John P. Meyer and Allen (1993) har i sin arbeidslivsforskning vist at alle formene for commitment korrelerer negativt med turnover. Affective commitment var den som bidrar mest til å styrke intent to remain. Det viser seg også at personer med høy grad av commitment presterer bedre både i forhold til jobb (John P. Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky, 2002) og i styreverv (Stephens et al., 2004).

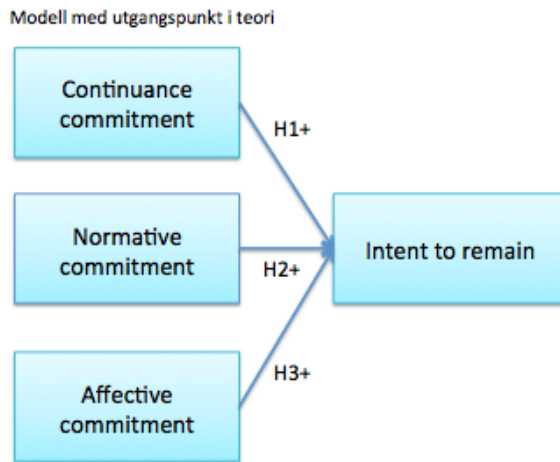
Det er av vesentlig betydning både for prestasjoner og det sosiale felleskapet i organisasjonen hvilken form for commitment man satser på å styrke. Continuance commitment kan se ut til å kunne ha direkte negative konsekvenser i forhold til en persons omtale av organisasjonen utad eller innstilling til å bidra positivt utover det som er forventet internt i organisasjonen (Preston & Brown, 2004).

Gjennomgått teori tyder på at det er mest fordelaktig for organisasjonene å satse på affective commitment ved å styrke de faktorene som har en positiv innvirkning på affective commitment.

For å lære mer om hvorfor folk arbeider frivillig bør man altså først og fremst fokusere på affective commitment, deretter normative commitment. Begge disse formene for commitment handler om psykologisk tilknytning, og det kan ta tid å bygge det opp.



Med bakgrunn i referert teori vil jeg presentere følgende modell og hypoteser:



*H1: Det er en positiv sammenheng mellom continuance commitment og intent to remain.*

*H2: Det er en positiv sammenheng mellom normative commitment og intent to remain.*

*H3: Det er en sterk positiv sammenheng mellom affective commitment og intent to remain.*

### 3.3 Motivasjon

Gjennomgått teori tyder på at motivasjon kommer før commitment (John P. Meyer & Allen, 1991). Jeg ønsker derfor å se nærmere på motivasjon og hvilken betydning ulike former for motivasjon kan ha for utviklingen av commitment.

”Ordet ”motivere” stammer fra latin (movere) og betyr ”bevege”. ” (Vecina et al., 2010) Teorien rundt motivasjon deles ofte i to, en del som omhandler indre motivasjon og en del som omhandler ytre motivasjon. Motivasjon er imidlertid så sammensatt at en teori aldri vil kunne gi alle svarene. (Svartdal, 1997, p. 157). Dag Wollebæk and Sivesind (2010) deler opp motiver for frivillig arbeid i gruppene instrumentelle, saksorienterte og ekspressive motiver.

Instrumentelle motiver dreier seg om å gjøre frivillig innsats bevisst for å bidra til å heve egen sosial og human kapital, for eksempel at man gjør det fordi det kan se bra ut på en CV, for å lære nye ferdigheter eller for å knytte kontakter. Med varighet vil imidlertid effekten avta noe, fordi man da har oppnådd det man opplevde man burde være der for (Dag Wollebæk & Sivesind, 2010). Continuance commitment handler nettopp om å ikke slutte fordi man kan miste noe man ønsker å beholde (John P. Meyer & Allen, 1991). Jeg vil derfor undersøke spesielt om instrumentelle motiver har positiv effekt på continuance commitment.

Når avgjørelsen om å arbeide frivillig er tatt fordi man ønsker å bidra til saken i seg selv, ikke på grunn av innsatsens biprodukter, kalles det saksorientert motivasjon (Dag Wollebæk & Sivesind, 2010). Saksorienterte motiver viser til å utføre frivillig arbeid fordi en ønsker å gjøre noe for en sak som opptar en spesielt, ikke på grunn av eventuelle bieffekter. Organisasjonen har en viktig oppgave i å synliggjøre for de frivillige at deres innsats er av betydning. Dag Wollebæk and Sivesind (2010) beskriver opplevd betydning av arbeidet som inntrykket av at målgruppen og organisasjonen har nytte av innsatsen som utføres. Saksorientert motivasjon vil trolig påvirke affective commitment som nettopp handler om en følelsesmessig tilknytning til blant annet organisasjonens mål. Tidligere har man vist at normative commitment i stor grad påvirkes av de samme variablene som affective commitment. Jeg vil derfor se nærmere på sammenhenger mellom normative og affective commitment og saksorientert motivasjon i analysen.

Ekspressive motiver handler om ønsket av å oppnå mer mening med livet gjennom å styrke eget emosjonelt velvære Edvin J. Boezeman and Ellemers (2007) Innen frivillighet er ekspressive motiver knyttet til felleskap, selvfølelse, selvaktelse og vennskap (Chen, Chen, & Meindl, 1998, p. 290). Hvis motivasjonen for å gå inn i organisasjonen dreier seg om ønsket om felleskap, vil faren for å miste det kunne å bidra til at man blir værende i organisasjonen. Jeg vil derfor undersøke sammenhengen mellom ekspressiv motivasjon og continuance commitment.

### **3.4 Selvbestemmelsesteori og organisasjonens støttefunksjon**

Selvbestemmelsesteori fokuserer i hovedsak på å forklare psykologiske prosesser som fører til optimal funksjon og helse. Den tar utgangspunkt i at mennesker er ment å skulle være aktive og vekstorienterte, og at de ønsker å arbeide for tilhørighet til sine sosiale omgivelser. Internalisere er en motivasjonsprosess der reguleringen omformes fra ytre til indre. Disse naturlige tendensene til å søke intern og ekstern integrasjon er, på samme måte som indre motivasjon, antatt å kreve støtte fra det sosiale samfunnet for å kunne fungere effektivt (Dag Wollebæk & Sivesind, 2010, p. 84).

Den naturlige menneskelige tilbøyeligheten til å ønske å ha et organisert forhold til seg selv og sine større sosiale strukturer, krever tilfredsstillende av tre medfødte eller fundamentale psykologiske behov. Den første delen dreier seg om autonomiske behov, som omhandler muligheten til å ta egne valg og selv påvirke sine handlinger. Den andre handler om mestringsbehov, altså å oppleve at man takler oppgaver som man skal og at man får vist sine evner. Den tredje dreier seg om sosiale behov, å utvikle og beholde trygge forhold til

andre mennesker. Å motarbeide tilfredsstillelse av disse behovene fører alltid til negative funksjonelle konsekvenser for pågående utholdenhet og gjennomføring. (Deci & Ryan, 2000).

Hos nybegynnerne i frivillige organisasjoner viser det seg at ”intent to remain” påvirkes av graden av tilfredshet (Deci & Ryan, 2000).

Organisasjonen kan støtte oppunder de tre grunnleggende psykologiske behovene på ulike måter:

Autonomisk støtte handler om å gi den frivillige frihet til å ta egne valg og påvirke sitt eget arbeid. Autonomisk støtte kan organisasjonen gi ved å vise at den tar innspill på alvor, ved å oppmuntre til å ta initiativ og ved å gi valgmuligheter. Arbeidslivsforskning har vist at autonomisk støtte gir bedre resultater, mer tillit til organisasjonen og bedre jobbtfredshet (Vecina et al., 2012). Autonomisk støtte dreier seg ikke direkte om oppgavene, men om å etablere et klima der man opplever at synspunktene blir tatt på alvor og at man har påvirkningskraft (Deci et al., 2011).

De sosiale behovene kan organisasjonen bidra til gjennom følelsesmessig støtte. Det er av stor betydning å føle at innsatsen man gjør blir verdsatt. Organisasjonen kan med fordel etablere systemer for å gi tilbakemelding til de frivillige om at det de gjør er bra og viktig. Det er ikke uvanlig å tenke at store arrangementer der man viser at man setter pris på de tillitsvalgte er viktig, men direkte tilbakemelding til den enkelte har større betydning (Baard, Deci, & Ryan, 2004). Den enkelte frivillige skal føle at akkurat hans/hennes innsats er viktig (Galindo-Kuhn & Guzley, 2002).

Behovet for å mestre kan organisasjonen bidra til gjennom oppgaverelatert støtte. Edvin J. Boezeman and Ellemers (2007) beskriver oppgaverelatert støtte som den konkrete hjelpen en person får til å utføre sine oppgaver. Det kan dreie seg både om konkret hjelp og om veiledning i vanskelige situasjoner.

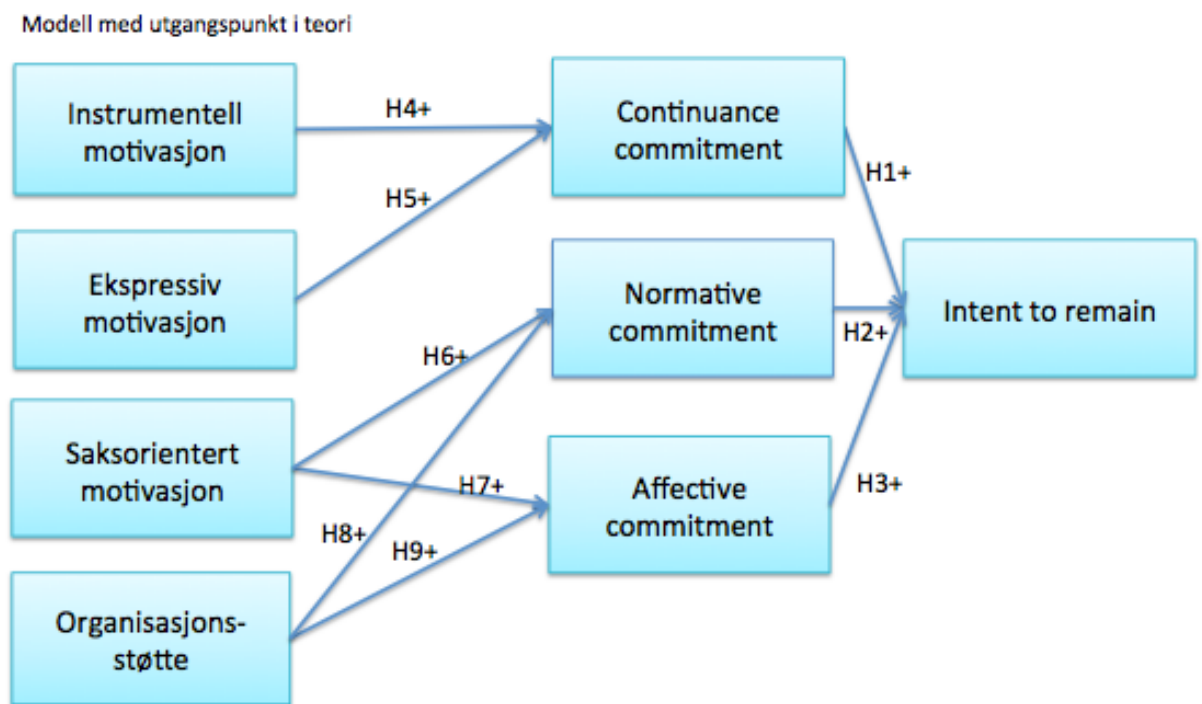
Edvin J. Boezeman and Ellemers (2007) viser at tilfredsstillelse av kompetansebehov er av mindre betydning for om man blir værende i organisasjonen enn tilfredsstillelse av autonome og følelsesmessige behov.

Jeg mener gjennomgått teori gir grunnlag for å anta at organisasjonens støttefunksjoner kan bidra til å styrke de frivilliges følelsesmessig tilknytning til organisasjonen, som er det sentrale elementet i affective commitment.

### 3.5 Forskningsmodell

Etter å ha sett på hvordan de ulike formene for commitment påvirker intent to remain vil jeg gå videre med undersøke hvordan de motivasjons- og støttefaktorer påvirker commitment.

Med utgangspunkt i dette har jeg skissert en mer omfattende modell og lagt til seks hypoteser. Jeg har inkludert flere ulike variabler, og er åpen for at modellen vil måtte revideres underveis.



*H4: Det er en positiv sammenheng mellom instrumentell motivasjon og continuance commitment.*

*H5: Det er en positiv sammenheng mellom ekspressiv motivasjon og continuance commitment.*

*H6: Det er en positiv sammenheng mellom saksorientert motivasjon og normative commitment.*

*H7: Det er en positiv sammenheng mellom saksorientert motivasjon og affective commitment.*

*H8: Det er en positiv sammenheng mellom organisasjonens støttefunksjoner og normative commitment*

*H9: Det er en positiv sammenheng mellom organisasjonens støttefunksjoner og affective commitment*

### 3.6 Veien fra innmelding til å bli aktivt medlem

Norske undersøkelser viser at de vanligste årsakene til at folk melder seg inn i en organisasjon er personlig utfoldelse, sosial kontakt, hygge og materielle fordeler. Den romantiske forestillingen om at ønsket om å hjelpe andre skal være så vesentlig, er ikke riktig. Unntaket er hos sosiale og humanitære organisasjoner, der vi finner både flest som vil hjelpe andre og flest som vil påvirke. I idretten, kultur og hobbyforeninger er motivasjonen å oppnå sosialt fellesskap og personlig utfoldelse, noe som vil kunne styrke CC. I humanitære og sosiale foreninger er det forskjell mellom motivasjonen for å melde seg inn hos de aktive og de passive. De aktive meldte seg inn for å hjelpe andre (AC) og for å oppnå medlemsfordeler som for eksempel informasjon (CC), mens de passive meldte seg inn for å påvirke (AC). Det er bare i de sosiale og humanitære organisasjonene man finner at det sosiale spiller mindre rolle enn det å hjelpe andre og å påvirke (Dag Wollebæk et al., 2000).

Svedberg et al. (2009) har spurt de som gjør frivillig innsats om hvorfor de begynte med det. I tabellen har jeg satt inn hvilken form for commitment hvert punkt i følge forskningsmodellen for denne oppgaven vil kunne bidra til å styrke.

<i>Årsak</i>	<i>Trekomponentsmodell</i>	<i>Menn (%)</i>	<i>Kvinner (%)</i>	<i>Totalt (%)</i>
Jeg vil bidra til organisasjonen	AC	66	54	60
Jeg vil gjøre nytte for andre mennesker	AC	53	62	57
Det er en måte å utøve min interesse på	CC	57	54	55
Det er en måte å bidra til mitt lokalsamfunn på	AC	35	42	38
Jeg vil påvirke samfunnet	AC	14	22	18
Jeg vil være en del av noe	CC	14	15	14
Jeg føler meg tvunget	NC	8	9	9
Jeg vil ha noe å gjøre	CC	8	9	8
Annen årsak	-	14	13	13

(Svedberg et al., 2009, p. 28)

Over halvparten legger vekt på å bidra til organisasjonen, gjøre nytte for andre mennesker og utøve sine interesser. Forskjellene mellom kvinner og menn i begrunnelsen for hvorfor de valgte å begynne med frivillig arbeid, viser seg å være konsistente, for vi finner dem igjen i undersøkelsene om hva slags bidrag de gir. Menn oppgir at de er mest opptatt av at de skal bidra til organisasjonen og innehar også en større andel av styrevervene enn kvinner. Kvinner oppgir derimot at de vil gjøre nytte for andre mennesker, og undersøkelsene viser at de i større grad enn menn engasjerer seg i direkte hjelpearbeid, pengeinnsamling, informasjon og påvirkning (Svedberg et al., 2009, p. 28).

Når man videre har sett på hvilken begrunnelse respondentene gir for å gjøre frivillig arbeid, er den vanligvis motivert ut fra et ønske om å hjelpe andre (AC) og seg selv (CC). Ønsket om å hjelpe andre er mindre representert i idretten og hobbyorganisasjonene, mens det er mer til stede i de sosiale, humanitære og religiøse organisasjonene. Sosialt felleskap (CC) har størst betydning innenfor religiøse foreninger, hobby- og kulturforeninger. Læring som begrunnelse finner man spesielt i arbeidslivsorganisasjonene, de sosiale og humanitære, hobby- og kulturforeningene. Det sosiale aspektet er viktigere for den eldre aldersgruppen og de med lav utdanning enn for den yngre aldersgruppen og de med høyere utdanning. De verdibaserte grunnene til å være aktiv er vanligere hos kvinner, eldre og lavt utdannede, men dette kan ha en sammenheng med at de er overrepresentert i sosiale og humanitære organisasjoner (Svedberg et al., 2009). Sosial forankring, botid og å ha barn påvirker aktiv deltakelse i frivillige organisasjoner positivt.

### **3.7 Årsaker til å ikke slutte**

Grunnen til at man begynner med frivillig arbeid er ikke nødvendigvis den samme som til at man fortsetter. Graden av commitment har vist seg å være sterkere hos de som blir fortsette som frivillige over syv år enn hos de som gir seg etter ett år (Vecina et al., 2010). Hvis det som stemmer for arbeidslivet også stemmer i frivillig innsats vil, som tidligere nevnt, engasjementet gå over i commitment etter en tid. Wollebæk et al. (Dag Wollebæk et al., 2000) spurte de aktive hva de ville savne mest dersom de sluttet med aktiviteten. Hvis man ser alle under ett, kommer det sosiale fellesskapet høyest på lista. Savn av venner, følelsen av samhørighet, samarbeid og sosial trygghet er de vanligste svarene. Dette passer med modellen til Meyer og Allen (2000) under CC, under sosiale kostnader. Verdibasert savn forekommer i sosiale, humanitære og religiøse foreninger, man vil savne å hjelpe andre og å kunne gjøre en innsats for fellesskapet. Dette tilsvarer AC i trekomponentsmodellen. Svedberg et al (1991) har også undersøkt hva de som fortsetter med frivillig arbeid over tid synes er viktig. I

tabellen har jeg satt inn hvilket komponent i modellen til Meyer og Allen (2009) hvert punkt passer til.

	<i>Trekomp.modell</i>	<i>Menn</i>	<i>Kvinner</i>	<i>Totalt</i>
Å hjelpe noen	AC	64	64	64
Å ha/få hyggelige venner	CC	61	56	59
Å lære noe	CC	35	38	36
Å påvirke samfunnet	AC	29	35	32
Å gi uttrykk for mine oppfatninger	CC	19	27	23
Å få anerkjennelse	CC	21	18	20
Annet		14	18	16

(Svedberg et al., 2009, p. 29)

CC er den formen for commitment som blir oppgitt hyppigst. Nesten 60 prosent oppgir at å vennskap (CC) er viktig for deres innsats. Dette bekrefter tidligere nevnt forskning om at sosialt felleskap (CC) og følelsen av å utgjøre en forskjell (CC) er sentralt for de som utøver frivillig innsats. Forskerne har også sett nærmere på hvem som svarer hva og beskriver to mønstre. Det ene er at middelaldrende kvinner er mer opptatt av å kunne påvirke samfunnet (AC) og få uttrykke sine oppfatninger (CC) enn de andre gruppene. Det andre er at jo eldre man blir, jo viktigere blir anerkjennelse (CC) og kamerater (CC) (Svedberg et al., 2009, p. 29).

### **3.8 Hvordan finne de rette frivillige?**

Det er sentralt å finne ut hvorfor noen begynner med frivillig arbeid, mens andre ikke vurderer det engang, og hvorfor noen fortsetter i årevis, mens andre slutter etter et år og er misfornøyde (Svedberg et al., 2009). Frivillige organisasjoner kan ende opp med tillitsvalgte som verken presterer eller møter der de skal og kan ikke motivere med belønningssystemene man har på en arbeidsplass (Vecina et al., 2012).

De som er frivillige ønsker også å oppnå noe med aktiviteten (Edvin J. Boezeman & Ellemers, 2007). Følgende variabler kan bidra til å forklare hvorfor man er frivillig: Frivilliges tilfredshet (som kan minne om AC), organisasjonscommitment (som har paralleller

til NC), og intensjon om å fortsette, (som kan kobles til CC). Frivillige har mye engasjement. (Valeau et al., 2013; Vecina et al., 2010).

Vi vet også at 89 prosent av de som er aktivt frivillige i Norge er medlem i den organisasjonen de gjør innsatsen i (John P. Meyer & Allen, 1991). Dermed har det ikke noen vesentlig hensikt å hente inn folk utenfra som ikke har noen tilknytning til organisasjonen, sannsynligvis vil man finne mer engasjement hos de som allerede er medlem.



## 4 Etikk

Før forskning settes i gang bør man foreta noen etiske vurderinger. Når man ser tilbake i historien er det flere eksempler på forskning som aldri burde ha blitt gjennomført, blant annet en del av forsøkene med mennesker under andre verdenskrig. Etter at informasjonen om forsøkene kom frem har bevisstheten rundt og reglene for etikk i forbindelse med forskning blitt bedre (M. L. Mitchell & Jolley, 2010).

M. L. Mitchell and Jolley (2010) gjennomgår tre prinsipper fra Nuremberg Code som ble opprettet i kjølvannet av 2. verdenskrig. Prinsippene har i ettertid dannet grunnlag for flere lands forskningsetikk. Blant etiske vurderinger som bør gjøres er blant annet om samfunnet vil ha noe utbytte av forskningen som skal gjennomføres. I tillegg bør man være bevisst på hvordan man kan gjøre dette utbyttet så stort som mulig, for eksempel ved å gjennomføre forskningsprosjekter med god validitet. Potensiell skade eller belastning for deltakerne som konsekvens av undersøkelsen bør man minimere. Dette kan man blant annet bidra til ved å sikre at deltakerne gir et informert samtykke. Det skal være frivillig å delta i forskning, deltakere skal også ha rett til å trekke seg fra forsøket underveis hvis de ønsker det. Til slutt må man gjøre en etisk helhetsvurdering hvor man veier fordeler mot ulemper. Der man ser at forskningsprosjektet vil ha større ulemper enn fordeler, bør man ikke gjennomføre prosjektet. (M. L. Mitchell & Jolley, 2010, p. 50)

### 4.1 Personvern

I Norge er personvern regulert gjennom lover og forskrifter. Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD) er personvernombud for alle universiteter og høyskoler og har som hovedoppgave å vurdere forskningsprosjekter i forhold til gjeldende lovverk, og skal gi råd og veiledning om personvern i forskning. Ved behandling av personopplysninger er man lovpålagt å melde prosjektet til NSD (Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS, 2012).

Personopplysninger er opplysninger og vurderinger som kan knyttes til enkeltpersoner. Selv om rapporten fra undersøkelsen er anonym, behandles personopplysninger underveis i prosjektet og den er derfor meldepliktig. I denne undersøkelsen vil jeg benytte et nettbasert spørreskjema. Dette gjør at data kan spores tilbake til IP-adresser eller mailadresser.

Det stilles en rekke krav til hvilken informasjon deltakerne i prosjektene skal motta for at NSD skal godkjenne gjennomføring av undersøkelser. Blant annet skal deltakerne ha informasjon om institusjonen, forskeres kontaktopplysninger, prosjektets målsetting og bruk av opplysninger, at det er frivillig å delta og at man kan trekke seg når man vil. I tillegg må de

få informasjon om når prosjektet skal avsluttes og hva som vil skje med opplysningene da (Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS, 2012). Jeg meldte prosjektet til NSD og fikk godkjenning før jeg sendte ut spørreundersøkelsen (vedlegg 1).

NSD har utarbeidet en egen informasjonsmal som jeg har brukt som grunnlag i forhold til informasjon til de som fikk tilbud om å delta i spørreundersøkelsen.

## 5 Metode

Metode betyr planmessig fremgangsmåte (Nyeng, 2004, p. 187) og er en systematisk måte å undersøke virkeligheten på (Halvorsen, 2008, p. 20). Forskningsmetode er i følge Ringdal (2007, p. 17) ”framgangsmåter og teknikker for å besvare vitenskapelige spørsmål og problemstillinger.”

For å kunne finne svar på problemstillingen jeg har valgt og undersøke om hypotesene har støtte, må jeg gå systematisk til verks. Metoden man bør velge avhenger av typen problemstilling (Nyeng, 2004). Det er vanlig å ta utgangspunkt i tidligere forskning, både for å spisse problemstilling og for å finne ut hvilken metode som passer best (Ringdal, 2007)

Man skiller mellom kvalitativt og kvantitativt forskningsdesign, men disse kan også kombineres. Kvantitativ forskning baserer seg vanligvis på talldata, mens kvalitativ forskning baserer seg på tekstdata. (Ringdal, 2007).

### 5.1 Kvalitative metoder

”Kvalitative metoder dreier seg om å finne den hensikten folk har med handlingene sine, begrunnelser de har for handlingene sine og den meningen de tillegger handlingene sine” (Gran, 2012, p. 121). Å finne fram til det er ikke enkelt, kvalitativ metode forsøker å systematisere innsamling og analyse av meningsbærende data (Gran, 2012, p. 33). Problemstillingen er ofte utforskende i formen (Halvorsen, 2008).

Kvalitativ forskning baserer seg på dybdeinformasjon om et lite antall caser (Ringdal, 2007, p. 92). Ofte starter forskningen med at forskeren setter seg inn i informantens situasjon og forsøker å finne nøkkelbegreper som kan bidra til å forstå situasjoner eller handlinger (Ringdal, 2007, p. 92). Forskeren er tett på respondentene (Halvorsen, 2008). Et typisk eksempel er det fleksible dybdeintervjuet (Nyeng, 2004).

Ved kvalitativ metode blir det hevdet at de ulike fasene i forskningen er mer overlappende enn ved kvantitativ metode, man har mer fleksibilitet og låser seg mindre underveis (Halvorsen, 2008).

### 5.2 Kvantitative metoder

Ringdal (2007, p. 92) beskriver kvantitative studier som teoristyrte, der man måler begreper hentet fra teorier ved hjelp av variabler. ”Kvantitative studier vil, med utgangspunkt i begreper og hypoteser, forsøke å finne frem til sammenhenger mellom målbare egenskaper ved enhetene”(Gran, 2012, p. 123). ”Kvantitative metoder bearbeider tallfestede data.” Man kan ikke måle meninger i seg selv, men man kan måle den styrken folk tillegger meningene sine. (Gran, 2012, pp. 121-122)

Problemstilling og hypoteser er ofte ferdige før man begynner undersøkelsen. Forskeren har en større avstand til respondentene enn ved kvalitative undersøkelser (Halvorsen, 2008). Et typisk eksempel på kvantitative undersøkelser er et elektronisk innlesbart spørreskjema (Nyeng, 2004).

Kvantitativ forskning baserer seg på sammenliknbar og strukturert informasjon i et stort utvalg (Ringdal, 2007, p. 92). Man samler få opplysninger om mange enheter (Halvorsen, 2008).

### **5.3 Valg av metode**

I begynnelsen av oppgaven presenterte jeg følgende problemstilling:

*Jeg ønsker å avdekke hva som bidrar til at personer i frivillige verv ønsker å fortsette med sin frivillige innsats. Jeg vil ta utgangspunkt i Allen og Meyers trekomponentsmodell og undersøke hvor sterkt de ulike formene for commitment påvirker intent to remain. Deretter vil jeg se nærmere på hvilke motivasjons- og støttefaktorer som ligger til grunn for de ulike formene for commitment.*

Det er gjort en del forskning i forhold til commitment og frivillighet. Jeg har derfor flere forskningsartikler jeg kan basere meg på i denne oppgaven. De fleste av artiklene jeg har benyttet er basert på kvantitativ forskning. Det finnes allerede validerte mål for flere av variablene, og noen mål som kan oversettes og tilpasses. Jeg har derfor valgt å benytte kvantitativ metode til å svare på problemstillingen.

### **5.4 Forskningsdesign**

Med forskningsdesign menes planen for undersøkelsen man skal foreta. Planen finnes i mange ulike varianter. Den ene typen forskningsdesign utelukker ikke den andre, de kan gjerne kombineres (Ringdal, 2007).

*Ekspérimentell design* brukes ofte for å undersøke årsakssammenhenger. Ved å manipulere årsaksvariabelen og eliminere andre mulige forklaringsvariabler vil man kunne undersøke om årsaksvariabelen har effekt på en gruppe sammenlignet med en annen. Dette kan for eksempel benyttes ved medisinsk forskning (Ringdal, 2007, p. 93).

*Tverrsnitt* er basert på et bestemt tidspunkt og kan brukes både kvalitativt og kvantitativt. Hensikten er å beskrive noe i nåtid, og data registreres kun en gang per enhet. Tverrsnittsdesign er kun egnet for å gi et øyeblikksbilde, og det kan ikke brukes til å trekke slutninger om ting som utvikler seg over tid (Ringdal, 2007, p. 128). Ved kvalitativt tverrsnittsdesign gjennomfører man gjerne samtaleintervjuer med et lite antall informanter. Ved kvantitativt tverrsnittsdesign gjennomfører man ofte spørreundersøkelser.

Spørreundersøkelse er en standardisert utspørring av et stort representativt utvalg (Ringdal, 2007, p. 94).

*Langsgående design* går ut på å registrere data for samme enhetene flere ganger over tid. Tidsdimensjonen må være innbakt i spørsmålene. I prospektive undersøkelser følges enhetene over tid, for eksempel ved at en gruppe mennesker får de samme spørsmålene flere ganger. I retrospektive undersøkelser spør man om ulike forhold i fortiden. Prospektive undersøkelser er bedre enn retrospektive fordi man i de retrospektive undersøkelsene blant annet er påvirket av deltakernes hukommelse (Ringdal, 2007, p. 95).

*Casestudier og komparativ design* bygger begge på et lite antall enheter og benyttes både i kvalitative og kvantitative studier. Casestudier er vanligst i kvalitative studier, og komparativ design er vanligst i kvantitative studier. Casestudier kan for eksempel være feltobservasjon, at man undersøker et fenomen i sine naturlige omgivelser og benytter flere datakilder. Komparativ design kan være at man sammenligner ulike enheter, for eksempel land, ved å benytte kvantitative undersøkelser kombinert med en beskrivelse av institusjonelle likheter eller ulikheter mellom landene. (Ringdal, 2007, pp. 95-96)

Problemstillingen i denne oppgaven går ut på å avdekke hva som gjør at personer fortsetter i frivillige verv. Jeg kan se for meg ulike måter å gjøre dette på, for eksempel kunne det vært aktuelt å følge en gruppe mennesker over tid. For å oppnå flest mulig respondenter og redusere tidsbruk er det imidlertid mer hensiktsmessig å benytte et tverrsnittsdesign, dette for å få et øyeblikksbilde av commitment blant tillitsvalgte i frivillige organisasjoner. Jeg har derfor valgt tverrsnittsdesign.

## **5.5 Datamateriale**

Når man har funnet problemstilling, hypoteser, metode og forskningsdesign er neste steg å få tak i datamaterialet. Det finnes flere måter å gjøre det på. I denne oppgaven skal jeg selv samle dataene som ligger til grunn for oppgavebesvarelsen. Ringdal (2007) grupperer datainnsamlingsteknikkene i spørreundersøkelser, samtaleintervju og observasjon. Samtaleintervju er en fleksibel intervjuform som ofte benyttes ved kvalitativ forskning, den deles i telefon- og besøksintervju. Observasjon brukes også oftest til kvalitativ forskning. (og) Feltobservasjon er mye benyttet i antropologiske studier, men også i organisasjonsstudier. Laboratorieobservasjon brukes ofte i undersøkelser om menneskelig samspill eller problemløsning i grupper (Ringdal, 2007). Spørreundersøkelser vil si strukturert utspørring av større utvalg, og det er den datainnsamlingsmetoden som benyttes mest i samfunnsvitenskap.

Det er blant annet vanlig å bruke spørreundersøkelser i forbindelse med markedsundersøkelser og arbeidsmiljøundersøkelser (Ringdal, 2007, p. 167).

I gjennomgangen av teori til denne oppgaven har jeg i stor grad basert meg på arbeidslivsforskning, og jeg mener tilsvarende metoder er egnet ved undersøkelser om commitment i frivillige organisasjoner. Jeg har derfor valgt å gjennomføre en spørreundersøkelse.

Arbeidet med spørreundersøkelser starter med å definere formål og problemstillinger (Ringdal, 2007, p. 173). Målet med spørreundersøkelsen min er å kartlegge årsaker til at personer får høy grad av commitment og dermed fortsetter i verv i frivillige organisasjoner.

Deretter skal man velge datainnsamlingsteknikk. I følge Ringdal (2007) står det ofte mellom besøksintervju, telefonintervju og selvutfyllingsskjema. Besøksintervju kan gi bedre kvalitet, men selvutfyllingsintervju er klart minst tids- og kostnadskrevende og man kan nå over store geografiske avstander. Selvutfyllingsskjema har også noen fordeler ved at svarsituasjonen er beskyttet. De som svarer kan garanteres anonymitet. (Ringdal, 2007).

I denne undersøkelsen er det mest aktuelt med nettbasert selvutfyllingsskjema. Jeg ønsker å nå personer over hele landet og vil gjerne ha mange respondenter.

## **5.6 Målutvikling**

Gran (2012, p. 173) beskriver en variabel som en egenskap ved en enhet som kan variere, i motsetning til en konstant som ligger fast. Man kan dele variabler inn i tre typer. Eksogene variabler er de som oppstår utenfra og kun kan være x-variabler, som for eksempel bakgrunnsvariabler. Med endogene variabler mener man de som oppstår innenfra, gjennom påvirkning fra de andre variablene. Endogene variabler består både av variabler som både kan være x-variabler og y-variabler og de som helst bør være y-variabler. Holdninger er eksempler på endogene variabler (Ringdal, 2007).

For at variabelen skal kunne empirisk undersøkes, må den kunne måles (Gran, 2012). Måling innebærer å tallfeste. Måling knytter tall til egenskaper ved en analyseenhet etter en regel eller empiriske indikatorer til teoretiske begreper (Ringdal, 2007, p. 77). I kvantitativ forskning er utvikling av gode mål sentralt. Kjønn og alder er eksempler på egenskaper som kan måles direkte. Holdninger og verdier er eksempler på egenskaper som må måles mer indirekte, mest ved bruk av sammensatte mål gjennom skalering. (Ringdal, 2007, p. 78).

For å kunne måle noe kvantitativt trenger man først en definisjon av egenskapene ved det man ønsker å studere. (Gran, 2012, p. 123). For å kunne måle en variabel må variabelen

ha en operasjonell definisjon, den må være tydelig, spesifikk og konkret. Operasjonelle definisjoner gjør det også mulig for andre å gjenta studien (Ringdal, 2007).

### 5.6.1 Spørsmålstype

Det er ulike måter å stille spørsmål på, og metoden man bruker får også konsekvenser for svarene samt muligheten for systematisering og bearbeiding av dem i etterkant. Åpne spørsmål er spørsmål der respondentene selv kan formulere svarene. Spørsmålene gir få føringer for respondenter, og svarene kan være vanskelige å kode. I spørreundersøkelser er det vanlig at de fleste spørsmålene er lukkede, det vil si at de har faste svaralternativer. (Ringdal, 2007).

For å kunne sammenligne dataene på en hensiktsmessig måte har jeg valgt å ha lukkede spørsmål. Det er bedre å benytte tidligere anvendte spørsmål enn å utvikle egne (Ringdal 2007). Jeg har derfor i størst mulig grad brukt spørsmål som er brukt i tidligere forskning om frivillighet, motivasjon og commitment.

Det finnes ulike former for lukkede spørsmål. I vurderingss spørsmål skal respondentene plassere svaret sitt på en underliggende dimensjon av svar. Det kan dreie seg om påstander eller selvplassering på en underliggende dimensjon.

Ved å bruke skalaer får den som skal svare mulighet til å nyansere svaret sitt ved å markere det området som tilsvarer deres oppfatning (Johannessen, 2009). Jeg har valgt å bruke likert-skalaen, som er en gradert vurdering av påstander med 3-7 svaralternativer. Denne brukes i følge Ringdal (2007) ofte til å måle holdninger og verdier, noe som passer godt med spørreundersøkelsen jeg skal gjennomføre. Det bør være minimum fem svaralternativer (Johannessen, 2009). Ettersom de fleste av spørsmålene jeg har brukt tidligere er anvendt med syv svaralternativer, valgte jeg også syv alternativer.

Spørreundersøkelsen (vedlegg 4) i dette prosjektet starter som anbefalt av Ringdal (2007) med lette, nøytrale og ufarlige spørsmål. Samtidig har jeg lagt vekt på å ha de viktigste spørsmålene i undersøkelsen tidlig i skjemaet, i tilfelle respondenter ikke kommer til å fylle ut hele. Demografisk informasjon er såpass viktig å få med at det kommer tidlig. Det er også overganger i undersøkelsen mellom hvert tema som forklarer hva som er hensikten med de neste spørsmålene.

Et utkast til spørreskjema ble testet blant veileder, familie og venner. De fikk alle beskjed om å gi tilbakemelding på hvordan de forstod spørsmålene og ta tiden, for at jeg skulle kunne anslå omtrent hvor lang tid det ville ta å fylle det ut. Noen justeringer i formuleringer ble foretatt, og forventet tidsbruk ble anslått til i underkant av 10 minutter.

### 5.6.2 Mål

"Intent to remain" er den avhengige variabelen i modellen. Med "intent to remain" menes *intensjon om å fortsette i organisasjonen*, og de to første målene er basert på denne definisjonen og oversatt fra samme artikkel (Edvin J. Boezeman & Ellemers, 2007, p. 772). I tillegg har jeg valgt å oversette og tilpasse de tre siste målene fra Luchak and Gellatly (2007, p. 787).

- Hvor sannsynlig er det at du vil gi deg som tillitsvalgt/frivillig i løpet av de neste 6 månedene? (intrem1) (R)
- Hvor sannsynlig er det at du vil fortsette som tillitsvalgt/frivillig i to år til? (intrem2)
- Hvor ofte det siste året har du tenkt på å slutte (intrem3) (R)
- Hvor ofte det siste året har du tenkt på å begynne som frivillig i en annen organisasjon (intrem4) (R)
- Hvor ofte det siste året har du hatt til hensikt å slutte. (intrem5) (R)

### 5.6.3 Commitment

John P. Meyer and Allen (1991) har utviklet et måleinstrument for commitment bestående av 24 spørsmål fordelt på de tre kategoriene normative, continuance og affective commitment.

*Normative Commitment (NC) er lojalitet basert på en følelse av forpliktelse overfor organisasjonen. Personer med høy normativ commitment blir i organisasjonen fordi de føler at de bør det (John P. Meyer & Allen, 1991, p. 67).* Kun det første av målene under normative commitment er oversatt og tilpasset, de fire siste har jeg formulert basert på definisjonen deres.

- Det er riktig av meg å gjøre frivillig arbeid. (NC1)
- Jeg skylder organisasjonen å yte noe tilbake (NC2)
- Det er min tur til å bidra (NC3)
- Jeg opplever det som min plikt å gjøre en innsats (NC4)
- Som medlem av en organisasjon som denne bør jeg yte frivillig innsats (NC5)

*Affective Commitment (AC) er følelsesmessig tilknytning til organisasjonen gjennom identifikasjon med dens mål og verdier og involvering. Personer med høy affektiv*



*commitment, blir i organisasjonen fordi de selv ønsker det (John P. Meyer & Allen, 1991, p. 67).* Jeg har oversatt og tilpasset fem av målene.

- Jeg vil svært gjerne fortsette mitt frivillige arbeid i denne organisasjonen så lenge jeg skal holde på med frivillig arbeid. (AC1)
- Jeg liker å snakke om organisasjonen med personer som ikke er med i den. (AC2)
- Jeg tror jeg enkelt kan bli like tilknyttet til en annen organisasjon som jeg er til denne. (R) (AC3)
- Jeg føler meg ikke som en del av denne organisasjonen (R) (AC4)
- Denne organisasjonen betyr mye for meg personlig. (AC5)

*Continuance Commitment (CC) er tilknytning basert på hvilke sosiale og/eller økonomiske kostnader man tror vil oppstå ved å forlate bedriften. Personer som primært har denne formen for commitment til organisasjonen, blir værende fordi de trenger å bli der (John P. Meyer & Allen, 1991, p. 67).* Jeg har oversatt og tilpasset fem av målene.

- Det ville vært veldig vanskelig for meg å slutte nå, selv om jeg hadde ønsket det. (CC1)
- Jeg er ikke bekymret for hva som vil skje hvis jeg slutter uten å ha noen person som skal ta over. (R) (CC2)
- Det ville ikke koste meg mye å forlate denne organisasjonen nå. (R) (CC3)
- Jeg føler at jeg har for få andre muligheter til å vurdere å forlate denne organisasjonen. (CC4)
- En av hovedårsakene til at jeg fortsetter er at jeg vil miste mye ved å slutte. (CC5)

#### 5.6.4 *Motivasjon*

Dag Wollebæk and Sivesind (2010, p. 84) deler opp motiver for frivillig arbeid i saksorienterte, instrumentelle og ekspressive motiver.

*Instrumentell motivasjon er når det frivillige arbeidet ikke representerer målet i seg selv, men er et virkemiddel for å oppnå andre mål, som læring av ferdigheter og fordeler på arbeidsmarkedet.* Frivillighet er for instrumentelt motiverte en bevisst investering for å heve ens egen humane og sosiale kapital. (Dag Wollebæk & Sivesind, 2010, p. 83). Målene er hentet fra deres undersøkelser fra 1997 og 2009.

- Det er bra å ha på en attest at man har jobbet frivillig (Instmot1)

- Jeg kan få kontakter som kan hjelpe meg i arbeidslivet (Instmot2)
- Som frivillig lærer jeg noe gjennom praktisk erfaring (Instmot3)
- Jeg kan lære mer om det jeg arbeider med (Instmot4)

*Saksorientert motivasjon er når avgjørelsen om å arbeide frivillig er tatt for å bidra til saken i seg selv, ikke på grunn av innsatsens biprodukter.* De to første målene er hentet fra Wollebæk og Sivesinds undersøkelse fra 1997 og 2009. (Dag Wollebæk & Sivesind, 2010). Denne formen for motivasjon omhandler også i hvor stor grad den frivillige oppfatter at målgruppen og organisasjonen får hjelp på grunn av deres innsats (Edvin J. Boezeman & Ellemers, 2007), og den måles ved hjelp av tre indikatorer fra Volunteer satisfaction scale (Edvin J. Boezeman & Ellemers, 2007; Galindo-Kuhn & Guzley, 2002)

- Jeg kan gjøre noe konkret for saker som opptar meg (Sakmot1)
- Jeg føler et sosialt press for å delta (R) (Sakmot2)
- Min frivillige innsats er til nytte for målgruppen. (Sakmot3)
- Min frivillige innsats har virkelig betydning for organisasjonen. (Sakmot4)
- Mitt frivillige arbeid er viktig for å nå organisasjonens målsetting. (Sakmot5)

*Ekspressiv motivasjon handler om å styrke eget emosjonelt velvære (Chen et al., 1998).* Ekspressive motiver for frivillighet er knyttet til selvfølelse, selvaktelse, vennskap og felleskap. De fire første målene er hentet fra Wollebæk og Sivesind sine undersøkelser fra 1997 og 2009 (Dag Wollebæk & Sivesind, 2010). Det siste er fra Deci and Ryan (2000, p. 58) og er mål for indre motivasjon.

- Jeg føler meg betydningsfull når jeg arbeider frivillig (Eksmot1)
- Folk som står meg nær oppfordret meg til å arbeide frivillig (Eksmot2)
- Som frivillig blir jeg mer fornøyd med meg selv (Eksmot3)
- Jeg har venner som arbeider som frivillige (Eksmot4)
- Jeg mestrer mitt frivillige arbeid. (Eksmot5)

#### 5.6.5 Organisasjonens støttefunksjon

*Autonomisk støtte beskriver muligheten for å foreta egne valg og ha kontroll på sine handlinger.* Spørsmålene er basert på en forkortet utgave av Basic need satisfaction at work scale (Ryan & Deci, 2001). De to siste er tilpasset og oversatt, men opprinnelig basert på Work Climate Questionnaire benyttet i Baard et al. (2004).

- Jeg føler at jeg har stor påvirkningskraft i forhold til hvordan oppgavene mine skal løses. (Autstø1)
- Jeg står fritt til å komme med egne ideer og meninger om hvordan oppgaver skal utføres. (Autstø2)
- Jeg påvirker selv i stor grad hvordan jeg skal utføre mitt frivillige arbeid. (Autstø3)
- Jeg opplever at organisasjonen gir meg valg og muligheter. (Autstø4)
- Jeg opplever at organisasjonen er interessert i mine meninger om hvordan vi skal jobbe med ulike utfordringer. (Autstø5)

*Følelsmessig støtte oppleves når man føler at innsatsen man gjør blir verdsatt.* (Edvin J. Boezeman & Ellemers, 2007, p. 781). Den måles ved hjelp av to indikatorer fra Volunteer satisfaction scale (Edvin J. Boezeman & Ellemers, 2007; Galindo-Kuhn & Guzley, 2002). I tillegg har jeg tatt med tre indikatorer som måler følelsen av å bli respektert som individ i organisasjonen (Tyler & Blader, 2002).

- Organisasjonen setter pris på den frivillige innsatsen. (Følstø1)
- Organisasjonen viser ofte at de setter pris på oss som er frivillige. (Følstø2)
- Organisasjonen viser at den respekterer meg. (Følstø3)
- Organisasjonen lytter til meg og det jeg har å si (Følstø4)
- Organisasjonen bryr seg om min mening. (Følstø5)

*Oppgaverelatert støtte er den konkrete hjelpen en person får til å utføre sine oppgaver.* Det kan dreie seg både om konkret hjelp og om veiledning i vanskelige situasjoner (Edvin J. Boezeman & Ellemers, 2007, p. 781). Den måles ved hjelp av to indikatorer fra Volunteer satisfaction scale (Galindo-Kuhn & Guzley, 2002). I tillegg har jeg tatt med tre verdier fra basic need satisfaction scale som omhandler kompetansebehov (Ryan & Deci, 2001). De har jeg omformulert så de kan fungere som oppgaverelatert støtte.

- Organisasjonen gir meg den støtten jeg trenger for å mestre mitt verv (Opgstø1)
- Organisasjonen gir meg råd og hjelp til å løse oppgaver. (Opgstø2)
- Organisasjonen gir meg mulighet til å vise mine evner. (Opgstø3)
- Organisasjonen gir meg støtte så jeg kan vise hva jeg kan. (Opgstø4)
- Jeg føler meg kompetent i det frivillige arbeidet jeg gjør. (Opgstø5)

## 5.7 Kontrollvariabler

Tidligere omtalt frivillighetsforskning viser at det finnes ulike demografiske mønstre i forhold som gjelder blant annet kjønn og alder. Som kontrollvariabler har jeg valgt å ha med de demografiske variablene alder, kjønn og region. For å kunne se og vurdere om resultatene er forskjellige i de ulike typene organisasjoner, er det viktig å kunne skille dem fra hverandre, derfor er respondentene også bedt om svare på hvilken organisasjon de har frivillig verv i. Den teoretiske gjennomgangen viser at motivasjonen endres over tid. For å kunne sammenligne organisasjonstilknytningen hos de som nylig har begynt og de som har vært med en stund, er det nødvendig å kunne skille dem fra hverandre. Om man har et lederverv eller et verv som varamedlem kan også tenkes å kunne gi ulike engasjementsmønstre, så det er også tatt med som kontrollvariabel. Imidlertid er det mulig at respondentene har flere ulike verv i en organisasjon, det vil jeg komme tilbake til i analysen. Variabelen tidsbruk er med for å kunne undersøke hvordan motivasjon og commitment varierer i forhold til tidsbruk.

## 5.8 Utvalg

Mennesker er heterogene, derfor er det viktig å tenke på hvordan utvalget til en spørreundersøkelse trekkes. Utvalget skal være representativt for den populasjonen det er trukket fra. (Ringdal, 2007, p. 185).

Det finnes mange ulike måter å gjøre utvalg på. I denne spørreundersøkelsen ønsket jeg å nå personer med styreverv lokalt eller sentralt i frivillige organisasjoner. Det var viktig å få med organisasjoner fra ulike interesseområder for å kunne få et bredt grunnlag, og for å ha mulighet til å undersøke om det var spesielle likhetstrekk ved de frivillige i de ulike organisasjonene. Samtidig var det hensiktsmessig å finne organisasjoner som hadde interesse av undersøkelsen og som jeg fikk tilgang til. Jeg tok derfor kontakt med Frivillighet Norge, og de tok med følgende avsnitt i sitt nyhetsbrev uke 39/2014:

### *Motivasjon av tillitsvalgte*

*Vil du vite mer om hva som motiverer dine tillitsvalgte til å fortsette i styreverv lokalt og sentralt? Thyra Kirknes skriver masteroppgave om dette og vil gjerne komme i kontakt med organisasjoner der hun kan undersøke motivasjonen hos tillitsvalgte. Ta kontakt med Thyra Kirknes på [thyrak@gmail.com](mailto:thyrak@gmail.com) for mer informasjon.*

Etter denne utlysningen tok to organisasjoner kontakt. Hørselshemmedes Landsforbund var den ene organisasjonen, og de ble med i undersøkelsen. Den andre organisasjonen viste seg å ikke ha kapasitet til å delta. Men jeg ønsket å ha med flere organisasjoner og tok derfor

kontakt med Norges Idrettsforbund (NIF), Norges Musikkorpsforbund og Norske Kvinners Sanitetsforening. Gjennom NIF fikk jeg kontakt med tre organisasjoner som var interesserte i å delta. Jeg hadde ulik dialog med ansatte i de ulike organisasjonene. Jeg forsøkte å være fleksibel og lot det være opp til dem hvor mye kontakt vi skulle ha. Seks organisasjoner ble med i undersøkelsen.

*Norske Kvinners Sanitetsforening (NKS)* har som formål å bidra til et trygt og inkluderende samfunn ved å aktivisere medlemmene til frivillig innsats innenfor helse- og sosialområdet. NKS har som ambisjon å være landets ledende organisasjon knyttet til utvikling av kvinners livsvilkår. NKS har omtrent 47 000 medlemmer tilknyttet 700 lokalforeninger over hele landet (Norske Kvinners Sanitetsforening, 2010). I Norske Kvinners Sanitetsforening sendte jeg undersøkelsen til 1385 tillitsvalgte, basert på en e-postliste jeg fikk tilsendt fra organisasjonen.

*Hørselshemmedes Landsforbund (HLF)* er interesseorganisasjonen for landets hørselshemmede. HLF arbeider for at hørselshemmede skal få bedre livskvalitet, gjøres mest mulig selvhjulpne og oppnå full likestilling og deltakelse i alle livets sammenhenger. HLF driver holdningsskapende arbeid blant annet ved å bekjempe fordommer mot hørselshemmede, drive med informasjonstiltak og forebyggende arbeid. HLF har 59 000 medlemmer tilknyttet 200 lokallag og 19 fylkeslag. HLF har cirka 650 likemenn som hjelper andre hørselshemmede som er i samme situasjon som dem selv (Hørselshemmedes Landsforbund, 2014). I Hørselshemmedes Landsforbund sendte jeg undersøkelsen til 503 likemenn basert på tilsendt e-postliste.

*Norges Musikkorps Forbund (NMF)* skal gjøre musikkorps til en attraktiv fritidsinteresse for alle barn, unge og voksne. Dette oppnår de gjennom å sikre gode vekstvilkår for korpsene, tilby aktiviteter av høy kvalitet og synliggjøre korpsenes betydning. Gjennom sitt arbeid er de en sentral bidragsyter til livslang læring, økt livskvalitet og kulturbygging i hele landet. NMF har ca 60.000 medlemmer fordelt på over 1.600 korps (Norges Musikkorpsforbund, 2014). I Norges Musikkorpsforbund fikk jeg tilsendt en liste med 76 e-postadresser til styrene sentralt og i kretsene.

*Norges Danseforbund (ND)* skal være den ledende og samlende organisasjon for dans i Norge. ND skal lede an og utvikle all danseidrett/ aktivitet i Norge ved å skape danseaktivitet og danseglede over hele landet. Norges Danseforbund har 15 023 medlemmer som danser innenfor ulike stiler. Medlemmene er fordelt på fire regioner som til sammen har 130 danseklubber (Norges Danseforbund, 2015; Norges Idrettsforbund, 2015). I Norges Danseforbund sendte jeg undersøkelsen til 314 tillitsvalgte nasjonalt, regionalt og på

klubbnivå, som var registrert med e-postadresse på Norges Danseforbunds hjemmeside eller i Norges Idrettsforbunds åpne online database.

*Norges Ishockeyforbund (NIHF)* har som formål er å fremme idrettene ishockey, inline hockey og kjelkehockey i Norge, og representere idretten internasjonalt. Arbeidet skal preges av frivillighet, demokrati, lojalitet og likeverd. NIHF har 14217 medlemmer i 9 kretser som til sammen har 114 klubber over hele landet (Norges Idrettsforbund, 2015; Norges Ishockeyforbund, 2015). I Norges Ishockeyforbund sendte jeg undersøkelsen til 418 tillitsvalgte nasjonalt, på krets- og klubbnivå basert på informasjon på organisasjonens hjemmesider og Norges Idrettsforbunds åpne online database.

*Norges Orienteringsforbund (NOF)* arbeider for å fremme orienteringsidretten i Norge og representere den internasjonalt. Arbeidet skal preges av frivillighet, demokrati, lojalitet og likeverd. All idrettslig aktivitet skal bygge på grunnverdier som idrettsglede, fellesskap, helse og ærlighet. NOF består av 18 kretser og 378 klubber med tilsammen 24 166 medlemmer (Norges Idrettsforbund, 2015; Norges Orienteringsforbund, 2009). I Norges Orienteringsforbund sendte jeg undersøkelsen til 596 tillitsvalgte basert på tilsendt e-postliste fra organisasjonen.

## **5.9 Datainnsamling**

Når man baserer innsamlingen av primærdata på spørreundersøkelser ønsker man å eliminere tilfeldige målefeil og å få pålitelige data. Samtidig mister man muligheten til å være fleksibel samt å følge opp interessante tråder, som kan dukke opp underveis i for eksempel et intervju (Ringdal, 2007, p. 103).

Spørreundersøkelsen ble gjennomført ved hjelp av QuestBack Ask & Act 13. Respondentene ble nådd gjennom en e-post med lenke til spørreskjemaet (vedlegg 2). I forkant hadde flere av organisasjonene sendt en e-post til sine frivillige hvor de oppfordret til å svare på den kommende spørreundersøkelsen. Undersøkelsen ble sendt ut 5. februar 2015 til 3299 e-postadresser. 13. februar ble det sendt en påminnelse (vedlegg 3) til alle som ikke hadde svart eller meldt seg av. 119 mottakere meldte seg av undersøkelsen. En del av dem var jeg i dialog med via e-post. Avmeldingene jeg har kjennskap til bakgrunnen for skyldtes i hovedsak at de ikke lenger hadde verv, at de ikke hadde den e-postadressen lengre eller at de ikke ønsket å svare på undersøkelsen. 77 personer begynte på undersøkelsen uten å fullføre.

1276 personer fullførte spørreundersøkelsen, noe som utgjør en svarprosent på 38,7. Et frafall på over 50 % ved spørreundersøkelser i posten er vanlig. (Ringdal, 2007, p. 104).

Ved å kun henvende meg til de som hadde e-post har jeg ekskludert noe av populasjonen. NKS og HLF hadde selv påpekt at de hadde flere tillitsvalgte uten e-post, og jeg diskuterte derfor dette med dem. Jeg kom fram til at e-post var den mest hensiktsmessige måten å gjøre det på med tanke på tidsbruk. Ved å ekskludere de som ikke hadde oppgitt e-postadresse kan jeg ha ekskludert en større andel eldre frivillige. Dette vil jeg komme tilbake til når jeg senere skal analysere dataene.

Jeg må også vurdere muligheten for at de som har valgt å svare på undersøkelsen også er de mest engasjerte, og kanskje er det også de med høyest grad av commitment til organisasjonen og sitt verv. De som ikke har så mye engasjement eller har planer om å gi seg vil trolig være mindre villige til å bruke tid på undersøkelsen, med mindre de ønsker å fortelle organisasjonen noe om dette.

### *5.9.1 Kontrollvariabler resultater*

Statistikken for kontrollvariabler (vedlegg 5) viser at 62% av respondentene er kvinner. Norske Kvinners Sanitetsforening er en organisasjon primært for kvinner, og jeg tok derfor ut en egen oversikt over kjønn fordelt på organisasjoner (vedlagt). Oversikten viser at det er flere organisasjoner med en overrepresentasjon av enten kvinner eller menn. NKS har nesten bare utelukkende kvinner. Norsk Orienteringsforbund og Norges Ishockeyforbund har en tydelig overvekt av menn.

Alderstabellen viser at over 70% av de som har svart er 41 år eller mer. NKS og HLF har begge fortalt at de har godt voksne medlemmer som er engasjerte i sine organisasjoner. Det er relevant å se hvordan de ulike aldersgruppene fordeler seg på organisasjonene.

Tabellen viser at de frivillige i HLF og NKS er overrepresentert i de to eldre alderskategoriene. Den viser også at aldersfordelingen er ulik fra organisasjon til organisasjon.

Den geografiske fordelingen viser at respondentene har stor geografisk spredning. I overkant av 30% av respondentene er fra øst, men der er jo også befolkningen større. De andre fire landsdelene fordeler seg ganske jevnt med 13-18 % av respondentene.

Det er en ujevn fordeling av respondenter mellom de ulike organisasjonene, tre av organisasjonene står for i underkant av 80 % av svarene. Halvparten av de 80 prosentene er fra NKS, de resterende fordeler seg med 22 % på NOF og 18 % HLF. At NKS har så høy svarprosent påvirker også kjønnsfordelingen i undersøkelsen, i og med at de nesten utelukkende har frivillige som er kvinner. Norges Musikkorpsforbund og Norges Danseforbund har en svarprosent på 3,8 % og 5,2 %. Norges Ishockeyforbund står for 11,9 %.

Dette er imidlertid resultater som ikke sier noe om svarprosenten i den enkelte organisasjon, i og med at antall e-postadresser undersøkelsen ble sendt til varierte fra 76 til 596 per organisasjon. Derfor har jeg laget en oversikt per organisasjon som viser svarprosenten basert på antall utsendte undersøkelser.

### **Svarprosent fordelt på organisasjonene**

- HLF:  $229/503 = 46 \%$
- NMF:  $49/76 = 64 \%$
- ND:  $66/314 = 21 \%$
- NIHF:  $152/418 = 36 \%$
- NOF:  $272/596 = 46 \%$

Under kontrollvariabelen for hvilket verv de har, kunne respondentene velge flere alternativer, og summen er derfor høyere enn antall respondenter i undersøkelsen. 217 har valgt alternativet ”annet”, noe som kan tyde på at jeg ikke har klart å dekke inn de ulike betegnelse god nok med de betegnelse jeg har listet opp. Det er ulike titler i ulike organisasjoner. Dette er ikke veldig sentralt for undersøkelsen, men kan være verdt å tenke på til en annen gang.

### **Verv**

- Leder: 508
- Nestleder: 162
- Styremedlem: 436
- Varamedlem: 59
- Utvalgsmedlem: 91
- Likemann/likeperson: 186
- Annet: 217
- Totalt: 1659

Tabellen for tidsbruk viser at nesten 40 % av respondentene bruker to timer eller mindre på frivillig arbeid. 25 % bruker 3-4 timer i uka. 5,2 % oppgir å bruke 11 timer eller mer.



Oversikten for tidsbruk viser at 40 % av respondentene har mer enn 10 års erfaring med frivillig arbeid i sin organisasjon. 3,7% oppgir at de har mer enn 40 års erfaring. 13 % av respondentene har begynte som frivillige i sin organisasjon for 2 år siden eller mindre.

## **5.10 Validitet**

Validitet er et uttrykk for hvor godt vi lykkes med å måle det vi hadde planlagt å måle, sammenhengen mellom teoretisk og operasjonell definisjon (Hjerm & Lindgren, 2011, p. 32). Validitet handler om hvorvidt spørsmålene i undersøkelsen faktisk måler det begrepet de er ment å måle (Ringdal, 2007, p. 196). For å kunne vurdere validiteten må man foreta en teoretisk vurdering i tillegg til å vurdere reliabiliteten (Ringdal, 2007, p. 86).

M. L. Mitchell and Jolley (2010) deler validitet inn i intern validitet, ekstern validitet og begrepsvaliditet.

### *5.10.1 Intern validitet*

Intern validitet handler om å vise at det man påstår at forsøket viser faktisk er det reelle. Ved et forsøk må man for eksempel både kunne vise en endring i atferd, og man må kunne slå fast at endringen i atferd skyldes manipuleringen man har gjort. For å hindre at sammensetningen av grupper man skal sammenligne gir lite valide resultater må man også tilstrebe å bruke et så tilfeldig utvalg som mulig, og man må sørge for at forutsetningene er tilnærmet like. Man kan for eksempel ikke gå ut i fra at man kan sammenligne en gruppe som har vært med i et forsøk på morgenen med en gruppe som har vært med i et forsøk på kvelden. Man må kunne være sikker på hva som er årsak og hva som er virkning (M. L. Mitchell & Jolley, 2010). Aars (2012) diskuterer intern validitet når han skriver om forskning rundt frivillig arbeid og lykke. Selv om man ser at personer som driver med frivillig arbeid er lykkelige, kan man ikke uten videre konkludere med at det er det frivillige arbeidet som gjør dem lykkelige.

### *5.10.2 Ekstern validitet*

Ekstern validitet omhandler hvorvidt resultatene kan generaliseres, altså om man kan gå ut fra at man ville fått tilsvarende resultater hos andre deltakere under andre settinger. Man kan for eksempel ikke gå ut fra at barn vil reagere på samme måte som voksne. Derfor kan man ikke generalisere og si at både barn og voksne ville reagert på samme måte ut fra en undersøkelse der kun barn har deltatt. Hvis man ønsker å kunne generalisere mest mulig må man ha høy grad av ekstern validitet. Da bør man bruke store tilfeldige sammensatte grupper av personer. Når det gjelder generalisering til andre settinger kan det være en fordel for validiteten at settingen er så naturlig som mulig. Ved for eksempel å foreta feltarbeid i

respondentenes naturlige omgivelser vil man kunne oppnå mer valide svar enn i en forskningslab. For å få høyest mulig validitet bør undersøkelsene gjentas flere ganger med ulike sammensetninger og i ulike settinger (M. L. Mitchell & Jolley, 2010).

### 5.10.3 Begrepsvaliditet

Begrepsvaliditet kan blant annet vurderes ut ifra om det man sier at man måler er det man virkelig måler. Hvis man gjør forsøk ved hjelp av manipulasjon må man vurdere om manipulasjonen har den virkningen man går ut ifra at den har og om den har andre bivirkninger man bør ta hensyn til. Ved målinger må man også undersøke at man ikke mistolker signalene (M. L. Mitchell & Jolley, 2010).

*Innholdsvaliditet* går ut på om utvalget av indikatorer dekker de viktigste aspekter av begrepet (Ringdal, 2007). Man må ha spørsmål som berører alle sider av variabelen, og man må ha nok spørsmål til å dekke alle sider på en god måte. Hvis man for eksempel skal ha en skoleprøve om hva man har lært i faget psykologi, og prøven består av ett spørsmål som kun dekker en liten del av pensum, har undersøkelsen lav innholdsvaliditet (M. L. Mitchell & Jolley, 2010).

*Intern konsistens* går ut på å vise at du måler den indikatoren du skal måle. En måte å undersøke dette på er å sjekke om de ulike spørsmålene er internt konsistente, at de måler det samme. Ved evt. å fjerne spørsmål som ikke måler det samme, vil du kunne oppnå bedre intern konsistens (M. L. Mitchell & Jolley, 2010).

*Konvergent validitet* forteller om målene for samme indikator henger sammen med hverandre, altså om de måler den samme indikatoren (M. L. Mitchell & Jolley, 2010). Når jeg for eksempel skal måle Affective commitment og har tatt med 5 ulike mål for det, bør de helst oppnå samme score. Hvis en av målene scorer høyt, bør de andre også score høyt fordi de skal være et mål for samme indikator. Man kan også undersøke konvergent validitet ved å splitte to grupper man forventer (at) vil score ulikt på målene og se om det stemmer.

*Diskriminant validitet* går ut på å vise at målene dine ikke måler andre indikatorer enn de skal. Det gjør man ved å vise at målene ikke korrelerer med mål for urelaterte indikatorer og at målene ikke korrelerer for høyt med relaterte indikatorer (M. L. Mitchell & Jolley, 2010). For eksempel ved å undersøke at målene for affective commitment ikke egentlig måler (måler) instrumentell motivasjon. Samtidig vil man også gjerne se at målene korrelerer med beslektede indikatorer, at personer med høy grad av affective commitment også har høy grad av normative commitment.

### **5.11 Reliabilitet**

Reliabilitet er et uttrykk for kvaliteten på målingene. Høy reliabilitet vil si at gjentatte målinger med samme måleinstrument gir samme resultat. Reliabilitet varierer mellom 1 og 0. Hvis den er 1 er resultatet målt uten tilfeldige målefeil, hvis den er 0 er all variasjon i resultatet på grunn av tilfeldige målefeil. (Ringdal, 2007).

Høy reliabilitet betyr ikke at validiteten er høy, man kan måle feil ting og likevel ha høy reliabilitet. (Hjerm & Lindgren, 2011, p. 32). Reliabilitet er et empirisk spørsmål. Uten høy reliabilitet vil man ikke kunne oppnå høy validitet (Ringdal, 2007).

Reliabilitet kan beregnes gjennom test-retest og intern konsistens. Test-retest er korrelasjonen mellom målingene av den samme variabelen på to forskjellige tidspunkter. Konsistensen er større for faktaspørsmål enn for holdningsspørsmål. Intern konsistens beregnes på grunnlag av tverrsnittsdata målt på ett tidspunkt. Ved et høyt antall indikatorer kan man splitte indikatorene i to og beregne korrelasjonen mellom disse (Ringdal, 2007).

Det vanligste målet på reliabilitet er Cronbachs alfa. .70 er vanligvis regnet som nedre grense for brukbar reliabilitet (Ringdal, 2007, p. 331).

### **5.12 Systematiske målefeil**

Selv om en målingen er reliabel trenger den ikke være valid. Nærliggende teoretiske begrep kan gi systematiske målefeil (Ringdal, 2007). I tillegg må man vurdere muligheten for at enhetene ikke responderer oppriktig, man kan for eksempel oppleve at respondenter gir de svarene de tror forskerne ønsker seg (M. L. Mitchell & Jolley, 2010), eller man kan oppleve enighetssyndromet, som går ut på at noen personer har en tendens til å svare i samme retning uten å vurdere innholdet i svaret (Ringdal, 2007).

## 6 Analyse

Det finnes ulike former for programvare som benyttes til statistisk analyse. Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) er en av de mest brukte dataprogrammene innen samfunnsvitenskap (Ringdal, 2007). I den første delen av analysen vil jeg benytte SPSS, deretter LISREL. Deskriptiv statistikk for alle indikatorene er vedlagt (vedlegg 6).

### 6.1 Vurdering av frafall

”Det er viktig å vurdere om nettoutvalget er systematisk forskjellig fra bruttoutvalget.”(Ringdal, 2007, p. 233). Ved systematisk frafall svekkes utvalgets representativitet. Derfor bør man sammenligne fordeling av demografiske variabler som kjønn, alder og landsdel med kjente fordelinger for populasjonen (Ringdal, 2007). Jeg har ikke tilgang til informasjon om de som ikke har svart, og jeg kan derfor ikke foreta en direkte sammenligning for å undersøke om det er systematisk frafall.

Man må også vurdere om manglende data (missing values) svekker utvalgets representativitet. I små utvalg er det viktig å tette hullene, dette kan gjøres ved hjelp av regresjonsteknikk (Ringdal, 2007). Jeg har gått gjennom alle spørsmålene og sjekket antallet missing. Hvis det ikke er for mange og de manglende dataene er tilfeldige, er det sjeldent problematisk (Ringdal, 2007). I spørreundersøkelsen jeg har gjennomført er det største antallet missing på et enkelt spørsmål 34, og i de fleste spørsmålene er antallet missing under 20. Med 1276 besvarelser totalt er dette ikke problematisk.

Jeg har benyttet et nettbasert spørreundersøkelsesprogram til å samle inn data. Dermed har det ikke vært mulig for respondentene å svare på andre måter enn jeg har lagt opp til i programmet. Så fremt alt er registrert riktig i utgangspunktet, vil det ikke være mulig å score for høyt eller for lavt på spørsmålene. En gjennomgang av minimums- og maksimumsverdiene er dermed ikke verdt å bruke så mye tid på, men jeg har kontrollert alle spørsmålene uten å finne noen åpenbare feil eller avvikende svar. Respondentene kan selvfølgelig likevel ha klikket på feil alternativ, men det vil være vanskelig å oppdage.

### 6.2 Normalfordeling

Normalfordelingen er sentral i statistisk generalisering. Det er klare fordeler med normalfordelt avhengig variabel for eksempel i forhold til regresjonsanalyse. Standardisert normalfordeling har gjennomsnitt 0 og standardavvik 1. Alle normalfordelinger kan gjøres om til standardiserte normalfordelinger ved hjelp av formelen for Z-scorer (Ringdal, 2007)

Skjevhet (skewness) forteller oss hvordan dataene er fordelt i bredden sett opp mot normalfordelingen. En positiv skjevhet forteller om en skjevhet mot venstre. En negativ skjevhet vil si skjevhet mot høyre. (M. L. Mitchell & Jolley, 2010, p. 59)

Spisshet (kurtosis) forteller oss om distribusjonen er spissere eller flatere enn normalfordelingen. Positive verdier på spisshet vil si at dataene er samlet mot midten med lange tynne haler, og negativ spisshet vil si at distribusjonen er flatere enn normalfordelingen med ekstremverdier på sidene. (M. L. Mitchell & Jolley, 2010, p. 59)

Skjevheten skal ikke være større enn 2 og spissheten ikke større enn 4 (M. L. Mitchell & Jolley, 2010). Jeg vurderte alle målene opp mot disse grensene (vedlegg 7). Alle målene til de uavhengige variablene tilfredsstillt kravene. AC3, sakmot1 og sakmot3 har alle en spisshet på over 2.7, noe som betyr at mange av respondentene har svart nokså likt.

Den avhengige variabelen representerer det fenomenet vi ønsker å forklare i analysen. Det er derfor viktig å se nøye på denne (Ringdal, 2007, p. 235).

Intrem5 ”Hvor ofte det siste året har du hatt til hensikt å slutte med frivillig arbeid?” (reversert) har en skjevhet på -2,148 og en spisshet på 4,129 (vedlegg 7). Målet handler om hvor ofte respondentene har ment å slutte med frivillig arbeid i løpet av det siste året. Jeg undersøker derfor frekvenstabellen som viser at svært få av respondentene har hatt som hensikt å slutte. Dette kan være et sterkt uttrykk for den avhengige variabelen, så jeg velger å beholde målet inntil videre. Hvis det byr på problemer senere i analysen, vil jeg vurdere det på nytt da.

### **6.3 Validering av mål**

For å sikre at målene faktisk måler det de skal måle, må man foreta en målvalidering. Den har jeg valgt å gjøre ved hjelp av en faktoranalyse i SPSS. Faktoranalyse vil si å bruke statistisk teknikk, hvor man analyserer korrelasjoner for mange indikatorer for å finne ut om de har underliggende felles dimensjoner og dermed kan samles om ulike faktorer (M. L. Mitchell & Jolley, 2010).

#### *6.3.1 Konvergent validitet*

Ved å vurdere de ulike målenes konvergente validitet finner man ut om indikatorene måler den faktoren de er tenkt å måle (M. L. Mitchell & Jolley, 2010). Faktoranalysen viser korrelasjonen mellom variabelen og målet. Den bør helst være over .5, men bør som et minimum være .3. Hvis korrelasjonen er mellom .3 og .5 kan det bety at den måler andre dimensjoner ved variabelen.

En av de vanligste indikatorene for intern konsistens er Cronbach's alpha, men den fungerer ikke så godt ved få indikatorer. Da er det bedre å sjekke den interne korrelasjonen mellom målene (M. L. Mitchell & Jolley, 2010, p. 154). Jeg vil benytte en kombinasjon av Cronbach's alpha og korrelasjon mellom mål. Jeg benytter Maximum Likelihood i SPSS. I denne studien kan vi anta at flere av begrepene er konseptuelt nær hverandre og jeg velger derfor rotasjonsmetoden Direct Oblimin, som tillater en viss grad av sammenheng mellom variablene. (vedlegg 8)

### *Intent to remain*

Faktoranalysen viser at flere av indikatorene måler på ulike faktorer. intrem4 "Hvor ofte det siste året har du tenkt på å begynne som frivillig i en annen organisasjon" (reversert) lader under .1. Jeg begynner derfor med å fjerne det. Da justerer de andre indikatorene seg slik at de kun fordeler seg på en faktor med ladninger fra .45 og høyere. Etter at intrem4 er fjernet stiger også Cronbach's alpha fra .661 til .736.

I ettertid ser jeg at jeg kan ha gjort en feilvurdering i flytting av spørsmålet fra arbeidslivsforskning til frivillighet. Å begynne i ny jobb er vanligvis ensbetydende med å slutte i den forrige, men slik er det jo ikke nødvendigvis med frivillighet. Mange er frivillige i ulike organisasjoner samtidig.

### *Commitment*

#### Affective commitment

Under affective commitment er det to mål som ikke har høy nok korrelasjon. I tillegg måler flere av indikatorene på to faktorer. De reverserte utsagnene AC2 "Jeg tror jeg enkelt kan bli like knyttet til en annen organisasjon som jeg er til denne", og AC3 "Jeg føler meg ikke som en del av denne organisasjonen", har begge verdier på under .3 og utelates derfor fra videre testing. De andre tre målene måler over .5 og beholdes. Etter at jeg har fjernet AC2 og AC3 synker ladningen til AC1 til .492, men det er fortsatt høyt nok til at jeg beholder den videre. Cronbach's alpha stiger fra .539 til .737.

Lave målinger på AC3 og AC4 kan være forårsaket av manglende tilpasning til verv i frivillige organisasjoner. I arbeidslivet er det vanlig å ha en arbeidsplass av gangen og da vil tilknytningen ha mye å si. Når det gjelder verv i frivillige organisasjoner er det vanlig å ha flere verv flere steder (Olsson et al., 2005). Verken AC3 eller AC4 gjenspeiler det samme engasjementet som de tre målene som ble stående.

### Normative commitment

Under normative commitment måler alle indikatorer over .58. Imidlertid er det noen av målene som måler i flere dimensjoner. Forskjellen mellom de ulike dimensjonene er over .2. Cronbach`s alpha var på .794 og vil ikke stige ved å fjerne noen av målene. Jeg beholder derfor alle fem inntil videre.

### Continuance commitment

Under continuance commitment er det flere tilfeller av kryssladninger. CC2 ”Jeg er ikke bekymret for hva som vil skje hvis jeg slutter uten å ha en person som skal ta over” (reversert) lader under .2. CC3”det ville ikke koste meg mye å forlate denne organisasjonen nå” lader i hovedsak på en annen faktor enn CC1, CC4 og CC5. Jeg forsøker å fjerne CC2 og CC3. Da samler de resterende seg om samme faktor med målinger over .4. Etter at jeg har fjernet dem stiger Cronbach`s alpha fra .374 til .508. Det er lavt, men jeg beholder den inntil videre.

CC2 og CC3 kan lade på en form for samvittighet og at oppfattes kanskje ikke som de frivilliges eget behov for å fortsette, men om deres opplevelse av organisasjonens behov for å ha dem der.

### *Motivasjon*

#### Instrumentell motivasjon

Cronbach`s alpha er i utgangspunktet .762 og vil synke hvis jeg fjerner noen av målene. Alle målene lader over .5 i faktoranalysen.

#### Saksorientert motivasjon

Sakmot2 ”Jeg føler et sosialt press for å delta” (reversert) måler under .1. I tillegg ser det ut til at flere av målene krysslader. Jeg fjerner sakmot 2. Da samler de andre indikatorene seg rundt samme faktor med målinger fra .5 og høyere. Reliabilitetsanalysen viser i utgangspunktet en Cronbach`s alpha på .682. Etter å ha fjernet sakmot2 er den .824.

#### Ekspressiv motivasjon

Alle indikatorene lader på samme faktor. Eksmot2 ”folk som står meg nær oppfordret meg til å arbeide frivillig, måler kun .370 i korrelasjon med de andre på denne variabelen. Hvis jeg fjerner den øker ladningen til eksmot3 fra .771 til .802, men de andre synker litt. Cronbach`s alpha vil stige fra .703 til .713 hvis jeg fjerner eksmot2. Jeg velger å beholde eksmot2 inntil videre.

### *Organisasjonens støttefunksjon*

Jeg undersøker først om de tre kategoriene innenfor organisasjonens støttefunksjon er like nok til å kunne opprettholdes som en felles variabel, men de fordeler seg på to ulike dimensjoner, så jeg deler dem opp for å se om de fungerer bedre hver for seg.

#### Autonomisk støtte

Alle faktorladningene måler over .7 og Cronbach`s alpha er på .822. Den vil synke hvis noen av målene fjernes.

#### Følelsesmessig støtte

Alle måler over .7 og Cronbach`s alpha er på .922. Ingen grunn til å fjerne mål.

#### Opgaverelatert støtte

Opgstø5 ”jeg føler meg kompetent i det frivillige arbeidet jeg gjør” måler .415, det er betraktelig lavere enn de andre som måler fra .8 og høyere. Hvis opgstø5 fjernes vil de resterende indikatorene holde seg omtrent der de allerede er. Cronbach`s alpha vil stige fra .881 til .915. Verdiene er tilfredsstillende fra før av, så jeg beholder opgstø5 inntil videre.

### *6.3.2 Divergent validitet*

Divergent validitet vil si at indikatorene ikke korrelerer høyt med indikatorer for andre faktorer enn det som det skal måle. Faktoranalyse benyttes for å sjekke at de ulike indikatorene til en variabel ikke måler andre variabler enn de skal måle. De skal heller ikke måle for høyt på beslektede variabler. For å vise divergent validitet må man ha korrelasjon på mellom  $-.20$  og  $+.20$  mellom den variabelen man skal måle og den urelaterte variabelen. Mellom relaterte variabler kan det være en moderat til høy korrelasjonsverdi opp mot  $.60$  (M. L. Mitchell & Jolley, 2010).

Det finnes mange ulike måter å foreta faktoranalyse på. De vanligste er Principal Components analysis (PCA) og Factor Analysis (FA). Resultatene blir ofte nokså like, men ulike bøker anbefaler ulike løsninger (Pallant, 2013) Jeg har valgt å bruke Maximum likelihood, som er en noe strengere test.

Det er to hovedkriterier som avgjør om et datasett egner seg for faktoranalyse. Det ene er størrelsen på datasettet, og det andre er styrken på forholdet mellom målene.

Når det gjelder størrelse er det ikke noen unison enighet om minsteantall, men anbefalingen er jo større jo bedre, fordi det er vanskeligere å generalisere ut i fra små datasett. Mitt datasett tilfredsstillt krav både til  $N=150$  og  $N=300$ , så antallet er ikke noen grunn til å ikke kunne gjennomføre faktoranalyse i dette tilfellet.



Når det gjelder styrken på forholdet mellom variablene anbefaler Tabachnik og Fidell å undersøke korrelasjonsmatrisen for å finne koeffisienter på over .3. Hvis man har få som er høyere enn .3 anbefales ikke faktoranalyse. Matrisen (vedlegg 9) viser mange verdier på .3 eller mer, men også en del verdier på under .3.

SPSS har også to statistiske mål som kan hjelpe med avgjørelsen om hvorvidt faktoranalyse egner seg, Kaiser-Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) og Bartlett's test of sphericity.

For å bekrefte at datasettet kan brukes til faktoranalyse sjekker jeg verdiene på KMO. Verdiene skal være over .6. I rapporten jeg får er verdien .928, så da er den ok. Deretter sjekker jeg at Bartlett's test of sphericity er signifikant, dvs.  $p < .05$ . I rapporten er  $p = 0.000$ . Det betyr at jeg kan benytte meg av faktoranalyse. (Pallant, 2013, p. 193).

Det er opp til forskeren å finne balansegangen mellom antall variabler man må ha med for å kunne forklare variansen i datasettet på best mulig måte, og behovet for å redusere antallet variabler for å forenkle modellen og forhindre overlapping. Ofte anbefales det at man prøver seg fram litt med ulike antall variabler for å finne en tilfredsstillende løsning (Pallant, 2013).

Faktoranalyse benyttes til å finne det laveste antallet variabler man må ha med, for å presentere forholdet mellom variablene på den beste måten.

Det finnes ulike teknikker som kan være til hjelp for å avgjøre antallet. En av de mest kjente er Kaisers kriterium. Hvis vi skal bruke Kaisers kriterium er vi kun interessert i faktorer som har en "eigenvalue" på over 1. Faktorene består av samlinger av spørsmål som henger sammen. Tabellen "Total variance explained" (vedlegg 9) viser at 9 av faktorene har egenverdi på over 1. De forklarer til sammen 64,5% av variansen. Den første faktoren utgjør nesten halvparten av dette, 29,9 %. I følge Kaisers kriterium skal jeg gå videre med 9 faktorer.

En annen test er Catell's Scree test, som går ut på å plote "eigenvalues" i et diagram for å se hvor kurven endrer retning. Catell anbefaler så å beholde alle faktorer over dette punktet. Diagrammet (vedlegg 9) viser at kurven forandrer seg flere steder i starten, men så jevner seg ut etter 7/8. Tabellen "Total variance explained" viser at det ikke er store forskjeller i prosentvis forklaring av variansen på å velge 7 eller 10 faktorer.

Etter 8 faktorer synker andelen av variansen den enkelte faktor kan forklare til under 2,5 %. Pattern matrix viser at indikatorene fordeler seg på 9 faktorer. Jeg forsøker derfor å gå videre med 9 faktorer.

Neste steg er å forsøke å forstå faktorene. Faktorrotasjonen bidrar til å maksimere høy korrelasjon og minimere lav korrelasjon mellom faktorene. Det finnes ulike former for

faktorrotasjon, men når man forventer at det er korrelasjon mellom faktorene, brukes ofte Oblimin rotasjon (Pallant, 2013). Rapporten vil vise meg hvilke av målene som måler det samme og dermed klumper seg sammen. Component correlation matrix forteller at over halvparten komponentene har en lavere korrelasjon enn .3.

Under total variance explained kan jeg lese at 64,5% av variasjonen kan forklares ved hjelp av de 9 faktorene. Hvis jeg hadde valgt 8 eller 7 faktorer ville de kunnet forklare hhv. 62,1 % og 59,5 %.

### *Indeksering*

Neste steg er å samle indikatorene i forhold til de faktorene de måler på, dette kalles indeksering. I pattern matrix undersøker jeg hvilke indikatorer som lader på de ulike faktorene. Dette gir grunnlag for å se om jeg bør organisere indikatorene på en annen måte. En faktorladning bør vanligvis være .5 eller høyere for at et spørsmål skal høre til. Neste faktorladning bør være .3 eller lavere. En mer moderat tilnærming er at det skal være minst .2 i forskjell mellom høyeste og nest høyeste, og man skal alltid se på den faktoren der indikatoren måler høyest. Målet er entydige faktorer før analysen.

### *Intent to remain*

Intrem 2, 3 og 5 har ladninger på over .6 og ingen betydelige kryssladninger. De blir dermed stående. Intrem 1 lader .476 og jeg vurderer det som tett opp til .5. Det er viktig å ha gode mål på avhengig variabel, og jeg har allerede redusert fra 5 til 4 indikatorer. Jeg står igjen med intrem 1, 2, 3, 5.

### *Commitment*

Commitment var opprinnelig delt inn i tre kategorier etter trekomponentsmodellen (John P. Meyer & Allen, 1991).

Affective commitment: AC1 lader -.344 og har nær kryssladning mot en faktor i tillegg. Imidlertid er avstanden .186, så det er tett opp mot grensen på .2. AC4 lader -.657 på en faktor og .225 på en annen. AC5 lader -.798 på en faktor og -.106 på en annen. AC er i utgangspunktet tenkt som en sentral variabel i modellen, og det er ikke ønskelig med kun to indikatorer. Jeg lar derfor alle tre stå inntil videre.

Normative commitment: Alle de fem målene under normative commitment måler over .5 på samme faktor, og de har ikke store kryssladninger mot andre faktorer. NC1-5 blir derfor stående.

Continuance commitment: CC1, CC4 og CC5 har kun ladninger under .3 og tette kryssladninger. Continuance commitment er som nevnt i teoridelen en omdiskutert variabel

og trolig ikke veldig sentral. Det er ikke avgjørende å ha den med videre, og jeg forsøker å fjerne den. De gjenværende indikatorene fordeler seg nå på åtte faktorer.

Reduksjonen av indikatorer under continuance commitment fører til at ladningene under affective commitment blir enda mer spredt, det er kun AC 4 som måler over .3 og ikke har kryssladninger nærmere enn .2.

Jeg forsøker å gjøre motsatt, utelater alle tre indikatorer under affective commitment og setter inn tre under continuance commitment. Målene fordeler seg fortsatt til sammen på 8 faktorer. Ingen indikatorer under continuance måler over .3, og det er flere kryssladninger. Det ser ikke ut til å fungere. Jeg fjerner derfor indikatorene til CC også. Da fordeler de resterende indikatorene seg over syv ulike faktorer.

Jeg vil fortsette analysen av de andre variablene, og kommer tilbake til vurderingen i forhold til hva jeg skal gjøre med affective og continuance commitment.

Organisasjonens støttefunksjon

Jeg hadde opprinnelig delt organisasjonens støttefunksjoner inn i tre underkategorier, følelsesmessig støtte, oppgaverelatert støtte og autonomisk støtte. Pattern matrix viser at flere av spørsmålene under følelsesmessig støtte og oppgaverelatert støtte lader på samme faktor, mens autonomisk støtte lader på en annen faktor. Jeg behandler derfor autonomisk støtte for seg selv.

Autonomisk støtte: Autstø 1, 2 og 3 lader over .6 og har ingen tette kryssladninger. Autstø 4 krysslader på to ulike faktorer med  $-.529$  og  $.304$ . Autstø5 lader tett på tre ulike faktorer. Jeg forsøker derfor å fjerne autstø5. Da krysslader autstø4 tettere, jeg prøver derfor å fjerne autstø4 og ta inn igjen autstø5. Det fører til enda flere kryssladninger. Jeg utelater i første omgang autstø5. Autstø 4 lader  $-.514$  på samme faktor som de andre indikatorene under autonomisk støtte, men har en kryssladning på  $.322$  på en annen faktor. Jeg beholder det inntil videre ettersom differansen er nær .2, men vil se an etter hvert om det skaper problemer. En reliabilitetssjekk viser Cronbach's alpha på  $.864$  (vedlegg 10) som er tilfredsstillende.

Autstø 4 og autstø5 er begge fra samme artikkel og skiller seg noe fra de tre første målene fordi de beskriver hvordan man oppfatter at organisasjonen gir en valg og muligheter i motsetning til de tre første som er hentet fra en annen artikkel og i større grad beskriver hvilken påvirkningskraft man selv har. Spørsmålene måler trolig ulike dimensjoner.

Opgaverelatert støtte: Opgstø 5 skiller seg ut ved at den måler under .4 og har tett kryssladning på to ulike faktorer. Jeg forsøker derfor å fjerne den. Det påvirker autstø 4 så avstanden til kryssladningen blir litt over .2. Opgstø 2, opgsto3 og opgsto4 samler seg fint om samme faktor, mens opgsto1 har tett kryssladning til en annen faktor. Jeg fjerner derfor denne også. Ved nærmere ettersyn skiller opgsto5 seg ut i forhold til de andre spørsmålene med hvordan den er formulert. De ni andre målene er fokusert direkte mot hva organisasjonen gjør, mens dette målet tar utgangspunkt i respondentens kompetanse.

Følelsesmessig støtte: Følstø 4 og 5 fordeler seg med tette kryssladninger på to faktorer, mens følstø 1, 2, og 3 samler seg om en av dem. Jeg tester med og uten affective og continuance commitment, og mønsteret er tilsvarende. Jeg fjerner følstø 5 som også har lavere kryssladninger mot to faktorer til. Da endrer følstø 4 seg og lader tydeligere opp mot samme faktor som de andre. Samtidig øker kryssladningen for opgsto2. Jeg tar inn igjen følstø 5 og tar ut følstø 4. Det samme skjer igjen med følstø5 og opgsto2.

Jeg forsøker å ta ut indikatorene under continuance commitment igjen, for å se om det har noen innvirkning. Da samler oppgaverelatert og følelsesmessig støtte seg tydelig om samme faktor, kun med ladninger høyere enn .65 og ingen kryssladninger tettere enn .2. Begge variablene er i samme kategori, de er ment å vise noe om betydningen av organisasjonens støtte for de frivillige. Dermed vurderer jeg det som hensiktsmessig å beholde dem som en felles kategori, kalt organisasjonsstøtte, bestående av følstø1, 2, 3, 4, 5 og opgsto2, 3 og 4.

En reliabilitetskontroll med disse indikatorene viser en Cronbach`s alpha på .938. Den tilfredsstillende kravet om at den skal være minst .7.

Autonomisk støtte skiller seg fortsatt ut med ladninger på en annen faktor og blir skilt ut som egen variabel.

#### Motivasjon

Jeg har delt motivasjon inn i 3 ulike variabler, instrumentell, ekspressiv og saksorientert.

Instrumentell motivasjon: Instmot 1 og instmot2 har ladninger over .75 på samme faktor og ingen kryssladninger over .1. Instmot3 og instmot4 har ladninger over .4 på samme faktor og kryssladninger mot 2 andre faktorer. Avstanden er rett over grensen på .2 og jeg velger derfor å beholde alle fire indikatorer.

Saksorientert motivasjon: Sakmot 3, sakmot4 og sakmot5 lader på samme faktor med over .7. Sakmot1 lader også på den samme faktoren, men med .446. Den har kryssladninger, men ikke nærmere enn .2. Jeg velger å beholde alle fire indikatorer.

Ekspressiv motivasjon: Ingen av de fem indikatorer under ekspressiv motivasjon har ladninger over .4, og alle har kryssladninger tettere enn .2.

Jeg forsøker først å fjerne indikatorer under affective commitment for å se om det kan ha noen betydning, men det hjelper ikke, så jeg tar dem inn igjen. Deretter fjerner jeg eksmot2 ettersom den har de laveste ladningene. De resterende indikatorene måler da litt bedre, men er fortsatt lave målinger og kryssladninger. Jeg fjerner eksmot3. De resterende har fortsatt lave scoringer og kryssladninger, så jeg fjerner dem en etter en. Dermed utelates ekspressiv motivasjon som indeks i ny modell.

### *Vurdering*

Etter indekseringen fordeler alle variablene seg på 7 faktorer. Med de 32 gjenværende indikatorene kjører jeg en reliabilitetskontroll som viser en Cronbach`s alpha på .915 (vedlegg 10).

Indikatorene til affective commitment krysslader fortsatt tett mot flere faktorer og ser ikke ut til å ville samle seg om noe. Jeg forsøker derfor å fjerne denne variabelen. Med de 29 resterende indikatorene kjører jeg en ny reliabilitetskontroll. Den viser en Cronbach`s alpha på .906 (vedlegg 10).

Affective commitment er en sentral variabel basert på utprøvde indikatorer, så jeg tar den med videre i analysene, men er oppmerksom på at jeg kan bli nødt til å fjerne den etter hvert.

### *Variabler og mål etter indeksering*

Etter indeksering står jeg altså igjen med følgende variabler med underliggende mål:

- Organisasjonsstøtte (orgsto)

Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene:

- Organisasjonen setter pris på den frivillige innsatsen. (følsto1)
- Organisasjonen viser ofte at de setter pris på oss som er frivillige. (følsto2)
- Organisasjonen viser at den respekterer meg. (følsto3)
- Organisasjonen lytter til meg og det jeg har å si. (følsto4)
- Organisasjonen bryr seg om min mening. (følsto5)
- Organisasjonen gir meg råd og hjelp til å løse oppgaver. (opgsto2)
- Organisasjonen gir meg mulighet til å vise mine evner. (opgsto3)

- Organisasjonen gir meg støtte så jeg kan vise hva jeg kan. (opgstø4)
- Autonomi (autsto)
 

Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene:

  - Jeg står fritt til å komme med egne ideer og meninger om hvordan oppgaver skal utføres. (autstø1)
  - Jeg påvirker selv i stor grad hvordan jeg skal utføre mitt frivillige arbeid. (autstø2)
  - Jeg føler at jeg har stor påvirkningskraft i forhold til hvordan oppgavene mine skal løses. (autstø3)
  - Jeg opplever at organisasjonen gir meg valg og muligheter. (autstø4)
- Instrumentell motivasjon (instmot)
 

Hvor stor betydning de har disse grunnene for deg?:

  - Det er bra å ha på en attest at man har arbeidet frivillig. (instmot1)
  - Jeg kan få kontakter som kan hjelpe meg i arbeidslivet. (instmot2)
  - Som frivillig lærer jeg noe gjennom praktisk erfaring. (instmot3)
  - Jeg kan lære mer om det jeg arbeider med. (instmot4)
- Saksorientert motivasjon (sakmot)
 

Hvor stor betydning har disse grunnene for deg?:

  - Jeg kan gjøre noe konkret for saker som opptar meg. (sakmot1)
  - Min frivillige innsats er til nytte for målgruppen. (sakmot3)
  - Min frivillige innsats har virkelig betydning for organisasjonen. (sakmot4)
  - Mitt frivillige arbeid er viktig for å nå organisasjonens målsetting. (sakmot5)
- Affective commitment (AC)
 

Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene:

  - Jeg liker å snakke om organisasjonen med personer som ikke er med i den. (ac1)
  - Jeg vil svært gjerne fortsette mitt frivillige arbeid i denne organisasjonen så lenge jeg skal holde på med frivillig arbeid. (ac4)
  - Denne organisasjonen betyr mye for meg personlig. (ac5)
- Normative commitment (normcom)
 

Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene:

  - Jeg skylder organisasjonen å yte noe tilbake. (nc1)
  - Det er min tur til å bidra. (nc2)
  - Jeg opplever det som min plikt å gjøre en innsats. (nc3)
  - Som medlem av en organisasjon som denne bør jeg yte frivillig innsats. (nc4)

- Det er riktig av meg å gjøre frivillig arbeid. (nc5)
- Intent to remain (intrem)
  - Hvor sannsynlig er det at du vil gi deg som tillitsvalgt/frivillig i løpet av de neste 6 månedene? (intrem1) r
  - Hvor sannsynlig er det at du vil fortsette som tillitsvalgt/frivillig i to år til? (intrem2)
  - Hvor ofte det siste året har du tenkt på å slutte? (intrem3) r
  - Hvor ofte det siste året har du hatt til hensikt å slutte med frivillig arbeid? (intrem5) r

Jeg lager nye variabler i SPSS med de ulike indikatorene basert på gjennomsnittsverdier. Nå skal jeg teste om de nye variablene skiller seg tilstrekkelig fra hverandre. Det kan undersøkes gjennom en ny faktoranalyse. Korrelasjonsmatrisen (vedlegg 10) viser at alle variablene, bortsett fra organisasjonsstøtte og autonomisk støtte, måler under .6 i forhold til hverandre. Det betyr at de er tilstrekkelig forskjellige. Autonomisk støtte og organisasjonsstøtte var opprinnelig den del av samme variabelt, så man kan forvente at de har en del fellestrekk. Det er kun en korrelasjon på .618, så det er akseptabelt.

Nå har jeg testet alle indikatorer for å se om de tilfredsstillende kravene til reliabilitet og validitet. Testene har vist behov for endringer for å kunne tilfredsstillende kravene. Flere indikatorer har derfor blitt fjernet. Prosessen har ført til et redusert antall variabler fra 9 til 7. Dette medfører at jeg også etter hvert bør endre og justere modellen.

#### **6.4 Regresjonsforutsetninger**

Regresjonsanalyse bygger på lineære sammenhenger mellom x og y, og er betegnet som en generalisering av forskjeller mellom gjennomsnitt (Ringdal, 2007). Før jeg skal foreta en regresjonsanalyse vil jeg undersøke om den tilfredsstillende regresjonsforutsetningene til Berry (1993). En god forståelse av regresjonsforutsetningene gir forskeren oversikt over styrker og svakheter ved datamaterialet, slik at man kan gjøre de eventuelle tilpasninger det er behov for, for å få en tilfredsstillende modell og analyse (Berry, 1993).

##### *Regresjonsforutsetning 1*

Alle uavhengige variabler skal være kvantitative eller diktonome, den avhengige variabelen skal være kvantitativ eller kontinuerlig. Variablene skal også være frie for målefeil (Berry, 1993). Diktonome vil si spørsmål der det bare finnes to svar, for eksempel ja eller nei (M. L. Mitchell & Jolley, 2010, p. 273).

De fire målenivåene:

	Variablenes verdier er:			
Målenivåer	Kategorier som er ulike	Kategorier som kan rangordnes	Tall med like intervaller mellom	Tall med et absolutt nullpunkt
Nominal	X			
Ordinal	X	X		
Intervall	X	X	X	
Forholdstall	X	X	X	X
	Kategori-variabler		Kontinuerlige variabler	

(Ringdal, 2007, p. 82)

De uavhengige variablene og den avhengige variabelen i denne modellen er tall med like intervaller mellom og de er målt ved likert-skala. Dette er en kvantitativ målemetode (Ringdal, 2007).

Det finnes ulike typer målefeil. Nærliggende teoretiske begrep kan gi systematiske målefeil (Ringdal, 2007). Denne typen målefeil har jeg testet for og gjort nødvendige tilpasninger, og jeg mener resultatene er tilfredsstillende. Det finnes tilfeller av kryssladninger, men de er innenfor aksepterte grenser.

I tillegg må man vurdere muligheten for at enhetene ikke responderer oppriktig, man kan for eksempel oppleve at respondenter gir de svarene de tror forskerne ønsker seg, (M. L. Mitchell & Jolley, 2010). Enighetssyndromet kan også forekomme. Det går ut på at noen personer har en tendens til å svare i samme retning uten å vurdere innholdet i svaret (Ringdal, 2007).

Alle variablene har en Cronbach's alpha over .6. Variablene tilfredsstillers dermed regresjonsforutsetning 1.

### *Regresjonsforutsetning 2*

Uavhengige variabler må ikke ha null-varians. Uten varians i de uavhengige variablene vil beta bli null, og da kan vi ikke si noe om sammenhengen mellom uavhengig og avhengig variabel (Berry, 1993).

Tabellen over deskriptiv statistikk for variablene (vedlegg 11) viser en varians på mer enn 0. De uavhengige variablene tilfredsstillers dermed regresjonsforutsetning 2.

### *Regresjonsforutsetning 3*

Det skal ikke være perfekt multikollinearitet, altså ikke perfekte lineære relasjoner, mellom to eller flere av de uavhengige variablene (Berry, 1993). Derfor undersøker jeg interne sammenhenger mellom dem ved hjelp av bivariat analyse (vedlegg 11).



En perfekt multikollinearitet forekommer i store utvalg ved en korrelasjon på over .8, og i små utvalg ved en korrelasjon på over .6. Kun autonomisk støtte og organisasjonsstøtte har korrelasjon på over .6, og de er godt under .8. Regresjonsforutsetning 3 er dermed oppfylt.

#### *Regresjonsforutsetning 4*

For hvert enkelt sett av verdier av k (uavhengige variabler) skal gjennomsnittet til feiltermen være lik null (Berry, 1993). Dette kan undersøkes ved å studere et p-plot. Hvis den vertikale spredningen rundt regresjonslinjen er jevnt fordelt over som under, bekrefter det at feiltermen er null.

Inspeksjonen av p-plotene (vedlegg 11) gir meg en indikasjon på hvordan avviket er fordelt, og ut ifra det jeg kan se er regresjonsforutsetning 4 oppfylt.

#### *Regresjonsforutsetning 5*

Hver uavhengig variabel skal være ukorrelert med feiltermen til Y. Det skal altså ikke finnes andre variabler som korrelerer med den avhengige eller de uavhengige variablene. Selv variabler som ikke er med i forskningsmodellen skal kunne utelukkes (Berry, 1993). Variablene må kunne isoleres fra andre variabler slik at vi ikke får maskeringsfeil eller problemer med spuriøsitet.

For å undersøke om feilledet korrelerer med de uavhengige variablene, gjør jeg en bivariat analyse med kontrollvariablene (vedlegg 11). Verv blir ikke inkludert fordi en person kan ha flere verv. Korrelasjonsanalysen viser at det er signifikante korrelasjoner mellom flere av de uavhengige variablene og kontrollvariablene.

Pearsons r-verdier opp til .2 indikerer en moderat samvariasjon, verdier på .3-.4 indikerer en relativt sterk samvariasjon. Blant annet ser jeg at tidsbruk korrelerer over .211 med affective commitment og .227 saksorientert motivasjon. Fartstid korrelerer over .190 med affective commitment. De andre kontrollvariablene har kun korrelasjoner under .15. Det betyr at det finnes flere forhold som påvirker y. Undersøkelsen viser at regresjonsforutsetning 5 ikke er oppfylt.

#### *Regresjonsforutsetning 6*

For hver av de uavhengige variablene skal variansen av residualene være konstante. Dette kalles homoskedastitet. Hvis ikke denne forutsetningen er oppfylt står vi overfor heteroskedastitet, altså at residualene til de uavhengige variablene ikke er konstante (Berry, 1993). Denne forutsetningen er sentral for å kunne generalisere fra resultatene fra utvalget til populasjonen (Ringdal, 2007, p. 380). For å vurdere dette kan vi se på p-plotdiagrammene fra regresjonsforutsetning 4. Hvis det er en opphopning av residualer midt på linjen, er det et tegn

på heteroskedastitet. Jeg kan ikke finne noe tegn til det, og regresjonsforutsetning 6 er dermed oppfylt.

#### *Regresjonsforutsetning 7*

Feiltermen til Y skal være ukorrelert over tid, det skal altså være fravær av autokorrelasjon. Forståelsen av autokorrelasjon er den samme som feiltermen (E), altså uavhengige variabler som ikke er inkludert, men som påvirker den avhengige variabelen i tillegg til tilfeldige og systematiske feil (Berry, 1993). Autokorrelasjon kan ofte være et problem i regresjonsanalyser ved tidsseriestudier. Den aktuelle undersøkelsen er det en tverrsnittsundersøkelse, datamaterialet er kun hentet inn på ett tidspunkt.

Regresjonsforutsetning 7 er derfor ikke relevant.

#### *Regresjonsforutsetning 8*

For hvert sett av verdier for K uavhengige variabler, skal feilledet (E) være normalfordelt (Berry, 1993). Univariat normalitet regnes som en forutsetning for multinormalitet. Tabellen over deskriptiv statistikk (vedlegg 11) viser skjevheten og spissheten for uavhengige variabler  $< 2$ .

Jeg gjennomfører en multinormalitetsanalyse ved hjelp av lineær regresjon og casewise diagnostics for å se etter ekstremverier, også kalt "uteliggere". Disse forstyrrer normalfordelingen av residualene. Standardavvik  $> 3$  fra regresjonslinjen regnes som ekstremverdier. Jeg har i forhold til de ulike variablene opp mot 16 enheter som overstiger kravet til  $> 3$ . I enkelte studier aksepteres også  $> 4$ . Ingen av enhetene har standardavvik  $> 4$  fra regresjonslinjen for noen av variablene. Jeg anser dermed regresjonsforutsetning 8 for oppfylt.

### **6.5 Måle- og strukturmodell**

Hittil har jeg undersøkt normalfordeling, validitet og reliabilitet. Denne prosessen har medført at jeg har tilpasset målemodellen. Med to færre variabler enn ved oppstart, vil jeg bli nødt til å justere modellen noe. Den opprinnelige modellen basert på teori var i utgangspunktet komplisert, og justeringen vil kunne bidra til en forenkling. SPSS egner seg godt til enkle regresjonsmodeller, men jeg har en stimodell med flere mellomliggende variabler. I SPSS kan man kun ha med en avhengig variabel. For å teste en stimodell med mellomliggende variabler i SPSS må man dele opp modellen. Jeg har også et relativt høyt antall respondenter. Dette gjør at LISREL egner seg som program for å teste modellen. LISREL tester både målemodell og strukturmodell i samme operasjon og bidrar dermed til å unngå feilestimater. Analyse av målemodellen i LISREL vil vise mye av

det samme som faktoranalysen fra SPSS, men i LISREL kan man styre hvilke indikatorer som tilhører hvilke variabler og ikke få med flere ladninger enn den spesifikke.

### 6.5.1 Tilpasningsmål

Det finnes mange ulike tilpasningsmål som kan bidra til å si noe om hvor godt tilpasset en modell er i forhold til teorien. De ulike metodene har forskjellige egenskaper, så det er vanlig å benytte en kombinasjon av dem. Jeg benytter Structural equation modeling (SEM)-analyse, og da er dette noen av vanlige indeksene:

Det finnes ulike parametere for hvor godt modellen passer med teorigrunnet. Parameterne gir uttrykk for ulike former for tilpasning, og det er derfor vanlig å benytte flere av dem samtidig for å gjøre en vurdering. Jeg velger å benytte noen av de mest vanlige ved SEM-analyse.

Root mean square error of Approximation (RMSEA) er en verdi for kvadratrotten av differansen mellom datamaterialet og forventede verdier. RMSEA er egnet også ved store utvalg. Lave verdier er uttrykk for god tilpasning, helst under .06. Verdier over .1 er uttrykk for dårlig tilpasning (Kline, 2011). Hair (2006) opererer med .05-.08 som akseptable verdier.

Non-Normed Fit Index (NNFI) måler hvor mye bedre modellen er enn 0-modellen. Hvis CFI er .91 betyr det at modellen er 91 % bedre enn 0-modellen. .95 eller høyere er uttrykk for god tilpasning.

Normed Fit Index (NFI) måler avviket mellom kji-kvadratverdien av modellen og 0-modellen. Den er en indeks for hvor mye bedre modellen er enn 0-modellen. Hvis CFI er .91 betyr det at modellen er 91 % bedre enn 0-modellen. .95 eller høyere er uttrykk for god tilpasning.

Comparative Fit Index (CFI) måler hvor mye bedre modellen er enn 0-modellen. Hvis CFI er .91 betyr det at modellen er 91 % bedre enn 0-modellen.  $CFI > .9$  eller høyere er et uttrykk for god tilpasning (Kline, 2011)

Kji-kvadrat måler avviket mellom teoretiske og observerte data. Det er ønskelig med minst mulig avvik, at observerte data er nært teoretiske data. Jo lavere verdi, jo bedre tilpasning. Imidlertid kji-kvadratet av utvalgsstørrelsen, og tas derfor med som et supplement til de andre indeksene (M. L. Mitchell & Jolley, 2010).

Frihetsgrader (DF) er en indeks for størrelsen på utvalget. Ved å dividere a kji-kvadrat på antall frihetsgrader, får man normalisert kji-kvadrat som i større grad tar hensyn til størrelsen på utvalget og dermed kan brukes ved større utvalg (M. L. Mitchell & Jolley, 2010).

### 6.5.2 *Analyse av målemodell*

Jeg spesifiserer målemodellen i LISREL. Jeg begynner med å sjekke den opprinnelige målemodellen med alle variabler og indikatorer utenom kontrollvariabler, som var med i spørreundersøkelsen og får følgende mål (vedlegg 12):

Root mean square error of approximation (RMSEA) = .079

NNFI = .93

NFI = .93

CFI = .94

CHI SQUARE = 9677.09

Undersøkelsen bekrefter at følgende indikatorer, som jeg valgte å ta bort under den konvergente faktoranalysen, måler for lavt og bør fjernes: intrem4 (.05), AC2 (.09), AC3 (.21), CC2 (.00), CC3 (.17) og sakmot2 (.01).

Jeg legger så inn de variabler/indikatorer jeg stod igjen med etter indeksering i SPSS, (vedlegg 12) og får da følgende mål:

Root mean square error of approximation (RMSEA) = .093

NNFI = .92

NFI = .93

CFI = .93

CHI SQUARE = 5322.05.

Deretter undersøker jeg kryssladninger i LISREL og ”trimmer” målemodellen etter LISRELs anbefalinger. Det medfører at følgende indikatorer blir fjernet: autsto4, sakmot1, folsto4, folsto5 (vedlegg 12).

RMSEA = .078

NNFI = .94

NFI = .94

CFI = .95

CHI SQUARE = 2867.62

Deretter legger jeg inn kontrollvariablene bosted, kjønn, alder, organisasjon, fartstid og tidsbruk (vedlegg 12).

RMSEA = .073

NNFI = .92

NFI = .93

CFI = .94

CHI SQUARE = 3508.48

### *Variabler og mål etter indeksering*

Etter indeksering står jeg altså igjen med følgende variabler med underliggende mål:

- Affective commitment (AC)

Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene:

- Jeg liker å snakke om organisasjonen med personer som ikke er med i den. (ac1)
- Jeg vil svært gjerne fortsette mitt frivillige arbeid i denne organisasjonen så lenge jeg skal holde på med frivillig arbeid. (ac4)
- Denne organisasjonen betyr mye for meg personlig. (ac5)

- Normative commitment (NC)

Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene:

- Jeg skylder organisasjonen å yte noe tilbake. (nc1)
- Det er min tur til å bidra. (nc2)
- Jeg opplever det som min plikt å gjøre en innsats. (nc3)
- Som medlem av en organisasjon som denne bør jeg yte frivillig innsats. (nc4)
- Det er riktig av meg å gjøre frivillig arbeid. (nc5)

- Organisasjonsstøtte (orgsto)

Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene:

- Organisasjonen gir meg råd og hjelp til å løse oppgaver. (opgsto2)
- Organisasjonen gir meg mulighet til å vise mine evner. (opgsto3)
- Organisasjonen gir meg støtte så jeg kan vise hva jeg kan. (opgsto4)
- Organisasjonen setter pris på den frivillige innsatsen. (følsto1)
- Organisasjonen viser ofte at de setter pris på oss som er frivillige. (følsto2)
- Organisasjonen viser at den respekterer meg. (følsto3)

- Autonomi (autsto)

Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene:

- Jeg står fritt til å komme med egne ideer og meninger om hvordan oppgaver skal utføres. (autstø1)
- Jeg påvirker selv i stor grad hvordan jeg skal utføre mitt frivillige arbeid. (autstø2)
- Jeg føler at jeg har stor påvirkningskraft i forhold til hvordan oppgavene mine skal løses. (autstø3)
- Instrumentell motivasjon (instmot)
 

Hvor stor betydning de har disse grunnene for deg?:

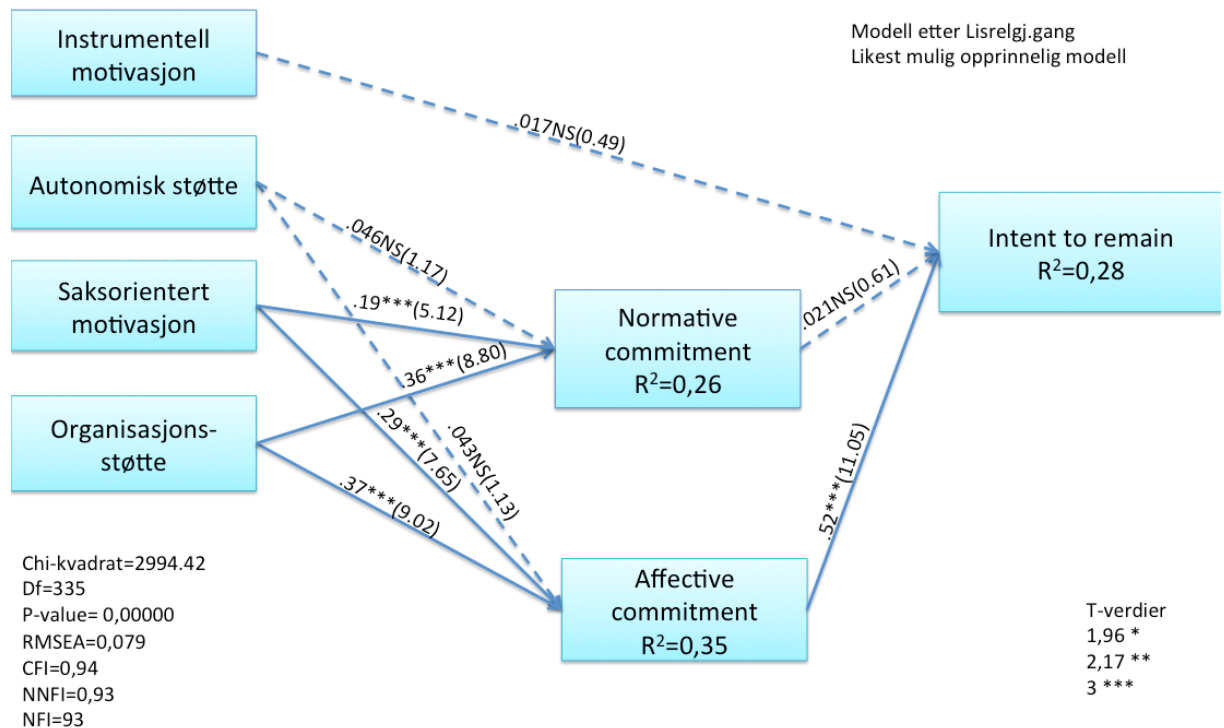
  - Det er bra å ha på en attest at man har arbeidet frivillig. (instmot1)
  - Jeg kan få kontakter som kan hjelpe meg i arbeidslivet. (instmot2)
  - Som frivillig lærer jeg noe gjennom praktisk erfaring. (instmot3)
  - Jeg kan lære mer om det jeg arbeider med. (instmot4)
- Saksorientert motivasjon (sakmot)
 

Hvor stor betydning har disse grunnene for deg?:

  - Min frivillige innsats er til nytte for målgruppen. (sakmot3)
  - Min frivillige innsats har virkelig betydning for organisasjonen. (sakmot4)
  - Mitt frivillige arbeid er viktig for å nå organisasjonens målsetting. (sakmot5)
- Intent to remain (intrem)
  - Hvor sannsynlig er det at du vil gi deg som tillitsvalgt/frivillig i løpet av de neste 6 månedene? (intrem1) r
  - Hvor sannsynlig er det at du vil fortsette som tillitsvalgt/frivillig i to år til? (intrem2)
  - Hvor ofte det siste året har du tenkt på å slutte? (intrem3) r
  - Hvor ofte det siste året har du hatt til hensikt å slutte med frivillig arbeid? (intrem5) r

### 6.5.3 Analyse av strukturmodell

Før jeg skisserer en revidert strukturmodell definerer jeg en strukturmodell som ligner mest mulig på den opprinnelige modellen i LISREL (vedlegg 12) og undersøker sammenhengene i denne:



### 6.5.4 Hypoteser og funn fra opprinnelig modell:

Hypotesetesting går ut på å vurdere om en hypotese er gal. Det er alltid to hypoteser og i kji-kvadrattesten er nullhypotesen at det ikke er noen sammenheng mellom de to variablene, mens den alternative hypotesen er at det er en sammenheng. Ved å undersøke størrelsen på testobservatoren T kan vi finne ut om nullhypotesen bør forkastes eller ei. Signifikansnivået forteller oss hvor stor sannsynlighet det er for å forkaste en feil nullhypotese og dermed havne på feil konklusjon. Forskere velger selv hvilket signifikansnivå man de vil benytte, men et høyt signifikansnivå er å foretrekke, slik at sjansen for å forkaste en riktig nullhypotese blir lavest mulig.

I denne oppgaven har jeg valgt et signifikansnivå på  $p < 0.001$ . Det betyr at det er 0,1% sjanse for å forkaste en riktig nullhypotese og at man med stor sannsynlighet kan si at det er en sammenheng (Ringdal, 2007).

De opprinnelige hypotesene H1, H4, H5, kan ikke testes ettersom jeg har fjernet to av variablene. Etter at jeg har delt opp organisasjonsstøtte i to ulike variabler, blir det misvisende å teste dem som om de var samme variabel. Dermed kan jeg heller ikke teste H8 og H9. Imidlertid har jeg likevel undersøkt forbindelsene mellom de to formene for støtte og commitment. Resultatene vil jeg komme tilbake til i diskusjonen.

Testen viser at normative commitment ikke har noen signifikant betydning for Intent to remain. H2 ”Det er en positiv sammenheng mellom normative commitment og intent to remain” får ikke støtte. Affective commitment bekreftes derimot å styrke Intent to remain. H3 ”Det er en sterk positiv sammenheng mellom affective commitment og intent to remain” får signifikant støtte på  $P < 0.001$  nivå. Testen av opprinnelig modell viser at saksorientert motivasjon og organisasjonsstøtte har en positiv effekt både på affective og på normative commitment. H6 ”Det er en positiv sammenheng mellom saksorientert motivasjon og normative commitment” og H7 ”Det er en positiv sammenheng mellom saksorientert motivasjon og affective commitment” får begge signifikant støtte på  $P < 0.001$  nivå.

Det er fortsatt mye informasjon i undersøkelsen som kan benyttes videre, og det er behov for å justere strukturmodellen.

Ettersom hovedproblemstillingen i denne oppgaven handler om hva som gjør at personer fortsetter i frivillige verv, velger jeg å sette opp variablene på en ny måte for å finne ut mer om hva som kan bidra til å styrke affective commitment. Ved å utelate normative commitment kan jeg lage en enklere modell og mulighet til å gå mer i dybden på affective commitment. Fordi jeg har delt støttefunksjonene i to variabler ser jeg også på disse på nytt, delvis basert på resultatene fra testen av den opprinnelige modellen.

#### 6.5.5 Revidert modell og nye hypoteser

Instrumentell motivasjon er når det frivillige arbeidet ikke representerer målet i seg selv. Instmot3 ”Som frivillig lærer jeg noe gjennom praktisk erfaring” og 4 ”Jeg kan lære mer om det jeg arbeider med” omhandler læring som mål og kan forstås som en interesse for det frivillige arbeidet utover egen vinning. Jeg ønsker derfor å undersøke om dette kan ha en positiv innvirkning på den følelsesmessige tilknytningen til vervet/organisasjonen.

*H10: Det er en positiv sammenheng mellom instrumentell motivasjon og affective commitment*

Testen av den opprinnelige strukturmodellen viser at autonomisk støtte ikke har noen signifikant påvirkning verken i forhold til normative eller affective commitment. Autonomisk støtte handler om å gi den frivillige frihet og mulighet til å foreta egne valg og påvirke sitt



arbeid. Saksorientert motivasjon handler om å arbeide frivillig for å bidra til saken i seg selv. Det å få frihet til å løse oppgaver på sin egen måte vil kunne bidra til å styrke den saksorienterte motivasjonen.

*H11: Det er en positiv sammenheng mellom autonomisk støtte og saksorientert motivasjon*

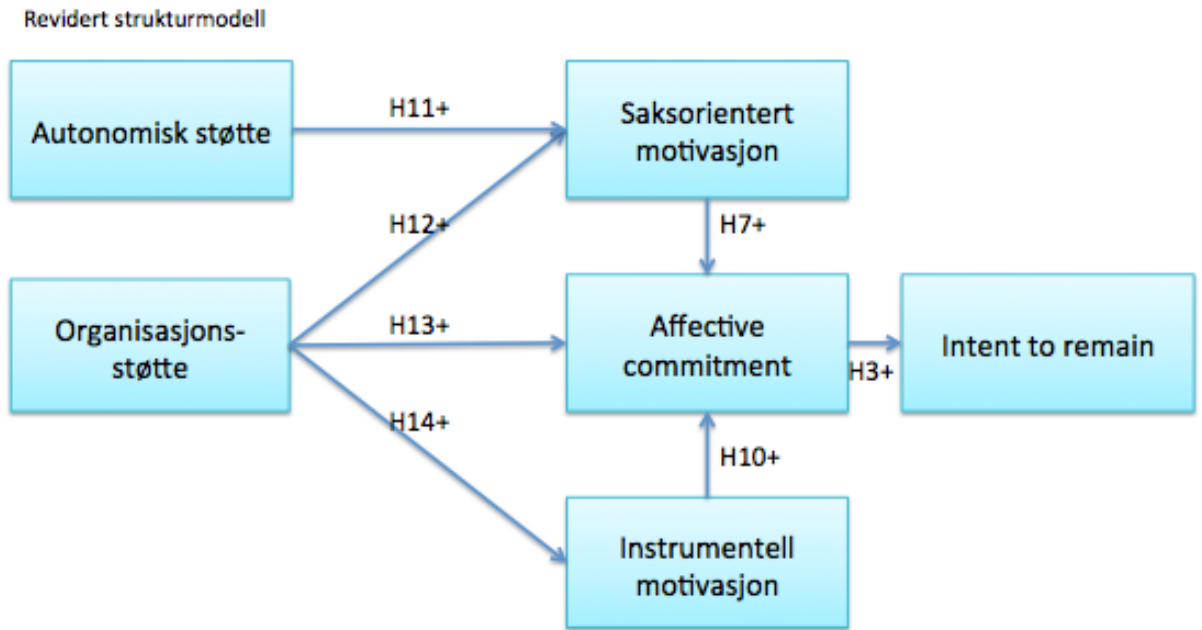
Organisasjonsstøtte er den direkte støtten organisasjonene gir sine frivillige og er en kombinasjon av å føle seg verdsatt og at man får hjelp og støtte ved behov. Det å gi organisasjonsstøtte vil kunne påvirke saksorientert motivasjon, fordi man som frivillig vil føle at det man arbeider for har en effekt og at arbeidet utgjør en forskjell for saken.

Organisasjonsstøtte vil også kunne påvirke de frivilliges følelsesmessige tilknytning til organisasjonen, som er sentralt i affective commitment. Dette har jeg tidligere argumentert for, men da var også autonomisk støtte en del av samme variabel. Derfor er også denne testen med i testen av opprinnelig strukturmodell. Det å bli fortalt at man gjør en god jobb og at man er viktig vil også kunne styrke instrumentell motivasjon, som omhandler å drive frivillig arbeid for eksempel for å lære nye ferdigheter.

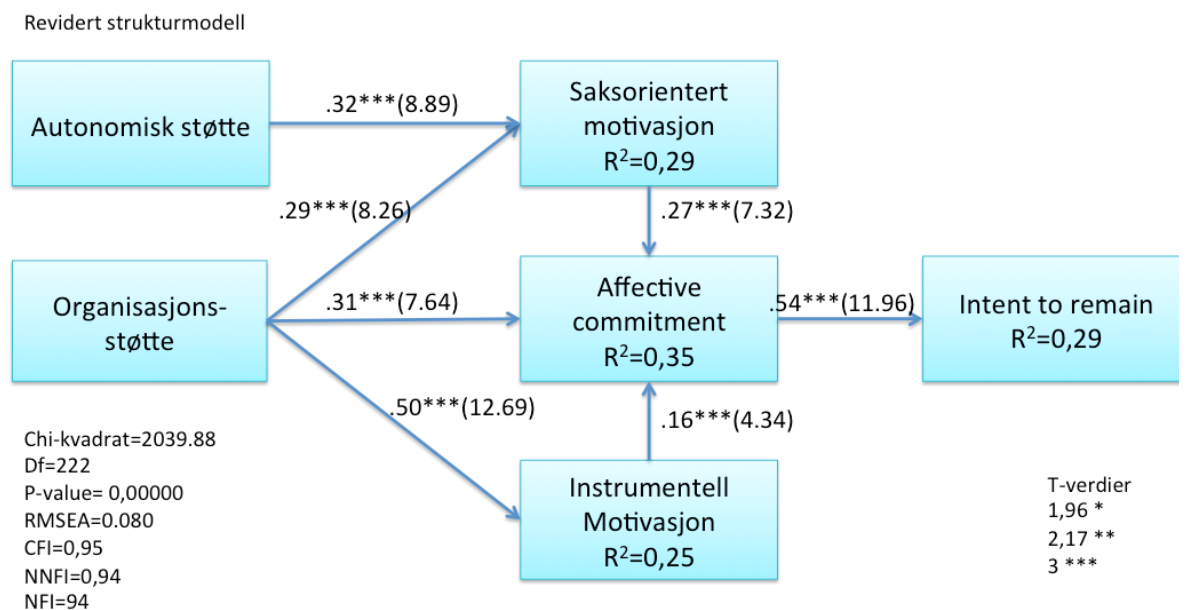
*H12: Det er en positiv sammenheng mellom organisasjonsstøtte og saksorientert motivasjon*

*H13: Det er en positiv sammenheng mellom organisasjonsstøtte og affective commitment*

*H14: Det er en positiv sammenheng mellom organisasjonsstøtte og instrumentell motivasjon*



Definerer den reviderte modellen i LISREL og tester den (vedlegg 12).



Det er alltid en fare for spuriøse sammenhenger. Jeg kjører deretter en test i LISREL, med alle kontrollvariabler målt mot endogene variabler, for å undersøke hvor stor innvirkning kontrollvariablene har på resultatene. (LISREL7B). Hvis kontrollvariablene påvirker de opprinnelige funnene mye, har de betydning og man bør vurdere å inkludere dem i modellen.

Følgende tabell viser sammenhengene med og uten kontrollvariabler.

	Intent to remain		Affective commitment		Saksorientert motivasjon		Instrumentell motivasjon	
	Uten ktr.var	Med ktr.var	Uten ktr.var	Med ktr.var	Uten ktr.var	Med ktr.var	Uten ktr.var	Med ktr.var
<b>R<sup>2</sup></b>	.29	.32	.35	.41	.29	.34	.25	.32
<b>AC</b>	.54***	.59***						
<b>Sakmot</b>			.27***	.23***				
<b>Instmot</b>			.16***	.15***				
<b>Orgstø</b>			.31***	.31***	.29***	.30***	.50***	.47***
<b>Autstø</b>					.32***	.28***		
<b>Tidsbruk</b>		-.082***		.085***		.13***		.039*
<b>Fartstid</b>		.028NS		.097***		.017NS		.034NS
<b>Bosted</b>		.026NS		.013NS		-.054**		-.047**
<b>Kjønn</b>		.00016NS		.082NS		.11NS		.29***
<b>Alder</b>		-.0088NS		.038NS		-.056**		-.051*
<b>Org</b>		.049*		.0026NS		-.035*		-.011***

Etter inkludering av kontrollvariablene får modellen følgende verdier:

RMSEA = .073

NNFI = .93

NFI = .93

CFI = .94

CHI SQUARE = 2378.07

Kontrollvariablene endrer ikke det totale mønsteret i den reviderte modellen, men testen indikerer at flere av kontrollvariablene har signifikant betydning for en eller flere av de endogene variablene.

Jeg velger å kommentere de korrelasjonene som har et signifikansnivå på  $p < .001$ . Tidsbruk har signifikant negativ effekt på Intent to remain. Korrelasjonen er på under .1, men kan antyde at de som bruker mye tid på det frivillige arbeidet har intensjoner om å slutte tidligere enn de som bruker lite tid. Tidsbruk har tilsvarende positiv signifikant korrelasjon

med Affective commitment og litt sterkere korrelasjon med saksorientert motivasjon, noe som tyder på at det å bruke mye tid på arbeidet også bidrar til å styrke de to variablene.

Fartstid har signifikant korrelasjon med Affective commitment, noe som tyder på at fartstiden i organisasjonen bidrar til å styrke affective commitment. Det bidrar i så fall til å bekrefte tidligere forskning (Vecina et al., 2010).

Kjønn har signifikant korrelasjon med instrumentell motivasjon, noe som tyder på at denne formen for motivasjon kan være sterkere hos kvinner enn hos menn. Organisasjon ser også ut til å ha en svak korrelasjon med instrumentell motivasjon, noe som tyder på at graden av instrumentell motivasjon vil være ulik i forskjellige organisasjoner.

#### 6.5.6 Hypoteser og funn i revidert modell:

De to funnene fra opprinnelig modell bekreftes i revidert modell. ”Det er en sterk positiv sammenheng mellom affective commitment og intent to remain” og H7 ”Det er en positiv sammenheng mellom saksorientert motivasjon og affective commitment” får fortsatt signifikant støtte på  $P < 0.001$  nivå i revidert modell.

De nye hypotesene viser seg også å få støtte. H10 ”Det er en positiv sammenheng mellom instrumentell motivasjon og affective commitment” får fortsatt signifikant støtte på  $P < 0.001$  nivå. Forbindelsene mellom de to formene for støtte og saksorientert motivasjon er trolig til stede. H11 ”Det er en positiv sammenheng mellom autonomisk støtte og saksorientert motivasjon” og H12 ”Det er en positiv sammenheng mellom organisasjonsstøtte og saksorientert motivasjon” får fortsatt signifikant støtte på  $P < 0.001$  nivå. Begge støttefunksjonene ble testet mot affective commitment i opprinnelig modell, den viste at kun organisasjonsstøtte hadde signifikant betydning. I revidert modell får H13 ”Det er en positiv sammenheng mellom organisasjonsstøtte og affective commitment” fortsatt signifikant støtte på  $P < 0.001$  nivå. Organisasjonsstøtte har også innvirkning på instrumentell motivasjon, H14 ”Det er en positiv sammenheng mellom organisasjonsstøtte og instrumentell motivasjon” får fortsatt signifikant støtte på  $P < 0.001$  nivå.

## 7 Diskusjon og implikasjoner

Formålet med denne masteroppgaven var å finne ut mer om hva som bidrar til at personer i frivillige verv ønsker å fortsette med sitt frivillige arbeid. Commitment er en væremåte som viser at man identifiserer seg med og aksepterer en organisasjons mål. Jeg tok utgangspunkt i Allen og Meyers trekomponentsmodell for commitment, og forsøkte å kartlegge i hvor stor grad de ulike formene for commitment påvirker intent to remain. De ulike formene er affective commitment, continuance commitment og normative commitment (John P. Meyer & Allen, 1991).

### 7.1 Studiens funn

Affective commitment betegner en følelsesmessig tilknytning til organisasjonen (John P. Meyer & Allen, 1991) og var den antatt viktigste i denne modellen. Hypotesen om at affective commitment styrker intent to remain fikk støtte. Dette bidrar til å bekrefte tidligere forskning på feltet (Edvin J. Boezeman & Ellemers, 2007; Edwin J. Boezeman & Ellemers, 2009; John P. Meyer & Allen, 1991; John P. Meyer et al., 1993m.fl.).

Affective commitment forklarer kun 29% av intent to remain, noe som betyr at 71% forklares av andre variabler.

I arbeidslivsforskning har normative commitment vist en mindre tydelig påvirkning på de ansattes handlinger enn affective commitment (John P. Meyer et al., 2002). Preston and Brown (2004) undersøkte normative commitment blant styremedlemmer og fant at de ofte opplevde normative commitment, men ikke at det påvirket prestasjonene i noen grad. Andre undersøkelser viser at normative commitment påvirker turnoverintensjoner, men bare halvparten så mye som affective commitment (John P. Meyer et al., 1993). Det å føle en forpliktelse til å være frivillig i en organisasjon kan man tenke seg ikke er mest ønskelige formen for commitment, og det kan være at de som gjør frivillig arbeid fordi de føler at de må, ikke har noen intensjon om å fortsette. Undersøkelsen viser at respondentene opplever normative commitment, men på samme måte som Preston and Brown (2004) ikke fant noen påvirkning av prestasjoner, finner ikke jeg noen signifikant sammenheng mellom normative commitment og intent to remain.

Edvin J. Boezeman and Ellemers (2007) har vist at hos personer som er sporadisk frivillig engasjert, har normative commitment større innvirkning på intent to remain enn affective commitment. Graden av normative commitment i forhold til frivillig arbeid vil avta med tiden, etter hvert vil man føle at man ikke har noen forpliktelse til å gjøre mer. I

undersøkelsen jeg gjorde deltok kun personer med verv, altså personer som bidrar mer jevnt over tid, ikke bare bidrar sporadisk. Over 60 % av respondentene har hatt verv i sin organisasjon i syv år eller mer.

Jeg har ikke sett normative commitment testet tidligere i norsk frivillighetsforskning. Kulturforskjeller kan være en relevant faktor for pliktbaserte følelser. Jeg er også åpent for at operasjonaliseringen av målene hadde svakheter. Jeg har selv utviklet flere av målene, så de er ikke testet tidligere.

Ved å teste modellen uten affective commitment oppnår både normative commitment og organisasjonsstøtte en signifikant positiv sammenheng med intent to remain. Normative commitment og organisasjonsstøtte forklarer da til sammen 12 % av intent to remain. Dette styrker teorien at affective commitment er viktig, men viser at de andre også kan fungere som mellomliggende variabler.

For frivillige organisasjoner er trolig ikke det viktigste hva slags commitment som er sentral for å få frivillige til å fortsette, men om de kan gjøre noe for å styrke den. Jeg ønsket med oppgaven å se nærmere på hvilke motivasjonsfaktorer som bidrar til å styrke commitment, og i hvilken grad organisasjonens støtte kan ha betydning. Vecina et al. (2012) viser i forhold til frivillig arbeid at tilfredsstillelse av indre behov styrket intent to remain de ti første månedene, men at det deretter primært er commitment som viser seg å ha betydning. Tilfredsstillelse av motivasjon kan bidra til å styrke tilknytningen til organisasjonen (Omoto & Snyder, 1995). Saksorienterte motiver viser til å utføre frivillig arbeid fordi en ønsker å gjøre noe for en sak som opptar en spesielt (Dag Wollebæk & Sivesind, 2010). Instrumentell motivasjon går ut fra et ønske om å styrke egen sosial kapital, for eksempel gjennom læring. Denne masteroppgaven tyder på at begge formene for motivasjon påvirker affective commitment positivt.

Personer som opplever at de forventningene de har til organisasjonen blir innfridd, og at deres indre behov blir tilfredsstilt, utvikler sterkere affective commitment enn de som er mindre fornøyde. Flere undersøkelser viser at tilfredsstillelse av indre behov gjennom organisasjonens støttefunksjoner styrker affective commitment (Allen & Meyer, 1990; Edvin J. Boezeman & Ellemers, 2007). Oppgaven bekrefter disse funnene.

Saksorientert motivasjon handler om å være motivert av saken i seg selv. Hypotesene om at organisasjonsstøtte også kan bidra til å styrke instrumentell og saksorientert motivasjon får støtte. Autonomisk støtte og organisasjonsstøtte forklarer til sammen 29 % av saksorientert motivasjon. Organisasjonsstøtte forklarer 25 % av instrumentell motivasjon.

Begge formene for motivasjon bidrar til å styrke affective commitment, og det er svært interessant. I praksis viser det at organisasjonene, gjennom de ulike formene for støtte, kan bidra til at de frivillige får økt affective commitment og det kan medføre at de fortsetter i sine verv. Jeg testet også motivasjon direkte mot intent to remain uten å finne noen signifikant sammenheng. Det tyder på at motivasjon her fungerer best som mellomliggende variabel. Motivasjon har likhetstrekk med engasjement, så det kan hende motivasjon påvirker intent to remain direkte når man begynner som frivillig og at resultatet hadde sett annerledes ut hvis jeg hadde skilt ut frivillige som kun hadde vært med i inntil 10 måneder.

Organisasjonsstøtte måler i hvilken grad de frivillige opplever at organisasjonen setter pris på dem og hjelper dem når de har behov for det. Edwin J. Boezeman and Ellemers (2007) har vist at begge formene for støtte påvirker både normative commitment og affective commitment.

## **7.2 Prosess**

Forskningsmodellen oppnådde adekvat tilpasning til datamaterialet. Den første modellen basert på teori var i overkant kompleks og noen av variablene var overlappende eller manglet tilstrekkelige mål. En del indikatorer og to variabler måtte fjernes i analyseprosessen. Noen av indikatorene som måtte fjernes har jeg selv utviklet, og de har dermed ikke vært systematisk testet tidligere. Målingene kan tyde på at operasjonaliseringen hadde svakheter eller at det teoretiske fundamentet ikke var godt nok. Andre indikatorer som har blitt fjernet kan ha sammenheng med at informasjon har gått tapt under oversetting og tilpasning fra arbeidslivsforskning til frivillighet. Alle de første hypotesene kunne derfor ikke testes, men jeg reviderte modellen og utviklet flere nye hypoteser som oppnådde signifikante sammenhenger.

Jeg har ikke klart å finne norske studier som ser på trekomponentsmodellen for commitment i forhold til frivillig arbeid. Mange studier tar for seg motivasjon, men som den teoretiske gjennomgangen viser, er ikke commitment og motivasjon det samme. Resultatene hadde trolig vært tydeligere hvis jeg hadde funnet validerte indikatorer for frivillighet som tidligere hadde blitt benyttet i Norge.

I målutviklingen valgte jeg å inkludere med et svært begrenset indikatorer for hver variabel for at ikke spørreundersøkelsen skulle bli for lang. Resultatet er at en del av variablene har et minimalt antall indikatorer og det fører til at indikatorene sannsynligvis ikke er uttømmende for de enkelte variablene. Med flere indikatorer hadde jeg også kanskje ikke trengt å utelate variabler underveis i analysen. Samtidig er jeg fornøyd med en svarprosent på

nesten 40 % og 1276 svar. Lengden på undersøkelsen kan ha vært en faktor som bidro til at flere svarte på undersøkelsen.

Den ujevne fordelingen av respondenter mellom de ulike organisasjonene gjør at det kan være vanskelig å generalisere på tvers av dem. For å kunne vurdere om tendensene jeg har funnet gjelder alle organisasjonene, må man i så fall se svarene fra de ulike organisasjonene opp mot hverandre.

Det er utfordrende å treffe seks så ulike organisasjoner med et felles spørreskjema. Spesielt i forhold til idrettsorganisasjonene virker det som en del av formuleringene ikke er godt nok tilpasset deres organisasjoner. Dette baserer jeg på noen tilbakemeldinger jeg har fått på e-post. De tyder på at flere har hatt utfordringer både med å forstå hvorfor de har fått spørreundersøkelsen og hvilken rolle de er tenkt å ha når de svarer. Noe av dette handler om det flere av dem også skrive, de frivillige i de lokale idrettslagene forholder seg i liten grad til særforbundene. Dette viser at det hadde vært en fordel å teste skjemaet på forhånd i alle de ulike organisasjonene.

### **7.3 Styrker og svakheter**

I rekruttering av organisasjoner til undersøkelsen har jeg hatt som mål å få med organisasjoner som representerer enn bredde og dermed kan bidra til å gi et helhetlig bilde. Organisasjonene dekker over flere sektorer, men resultatene kunne blitt annerledes hvis jeg hadde klart å få med enda bredere perspektiv. I tillegg har jeg basert meg på store organisasjoner, ikke små. Ulikheter – paraplyer eller ikke paraplyer. Nærhet til medlemmene.

Nasjonal utbredelse er også en faktor. Det blir vanligere med organisasjoner uten nasjonal tilhørighet. Aktiviteten er riktignok ofte knyttet til lokale enkeltsaker, men det legges ned en betydelig innsats blant frivillige også i de organisasjonene/gruppene

Hverken nyetablerte eller lokalbaserte organisasjoner uten landsdekkende tilkobling er med, organisasjonene har et tradisjonelt organisasjonsmønster.

Frafallet er viktig for å vurdere hvor god en undersøkelse er. Det er viktig å vurdere om nettoutvalget er systematisk forskjellig fra bruttoutvalget, hvis frafallet er systematisk kan det svekke utvalgets representativitet (Ringdal, 2007).

Jeg har ikke tilgang til demografisk informasjon for alle tillitsvalgte i organisasjonen. I tillegg er organisasjonene så ulike at det å analysere frafall felles for de seks organisasjonene, basert på demografiske variabler, ikke ville vært tilstrekkelig. Jeg måtte i så fall ha gjort dette for hver enkelt organisasjon, og det hadde blitt en krevende prosess.



Når det gjelder alle de som har valgt å ikke delta, er det naturlig å anta at de ikke er så engasjerte som de som har deltatt, og dette vil også påvirke resultatene.

#### **7.4 Studiens implikasjoner**

For organisasjonene er det relevant å vite mer om hva de kan gjøre for å styrke affective commitment. Forskning viser i tillegg at personer med høy affective commitment også jobber hardere, mer effektivt og yter bedre. Dette gjelder også til en viss grad normative commitment, men man har ikke funnet noen slike resultater for continuance commitment (John P. Meyer & Allen, 1991; John P. Meyer et al., 1993). Det kan dermed tenkes at affective commitment også bidrar til at kvaliteten på det frivillige arbeidet blir bedre.

Undersøkelsen jeg har gjennomført bekrefter at organisasjonene bør følge opp de frivillige med tanke på å bidra til å tilfredsstille deres indre behov. De frivillige vil da ønske å være en del av organisasjonen. På samme måte vil han/hun ta avstand fra organisasjonen hvis den påvirker indre behov negativt (Deci & Ryan, 2000).

Organisasjonsstøtte består både av følelsesmessig støtte og av oppgavebasert støtte. Det betyr for organisasjonen at det kan være hensiktsmessig å bli tydeligere på å vise at arbeidet de frivillige gjør er viktig og betyr mye. Edwin J. Boezeman and Ellemers (2007) har tidligere dokumentert at dette er vesentlig for affective commitment hos frivillige, og de har sett på ulike former for følelsesmessig støtte. De viser at det teller mye med ”en til en” tilbakemelding når det gjelder skryt av arbeidet. Det kan være fornuftig å ha en struktur og bevissthet rundt tilbakemeldinger til hver enkelt tillitsvalgt. Oppgaverelatert støtte inkluderer bistand og hjelp med ulike oppgaver. Det handler om å ha et tilgjengelig støtteapparat som kan bistå ved behov, slik at man ikke opplever å være alene om utfordringene.

Autonomisk støtte har en positiv virkning på saksorientert motivasjon, og kan brukes bevisst i forhold til å styrke denne motivasjonen hos de tillitsvalgte. Det kan for eksempel gå ut på å gi de frivillige mer frihet til å bestemme hvordan de skal arbeide for å nå målene til organisasjonen.

#### **7.5 Videre forskning**

Det er vesentlig å finne ut hvorfor noen velger å drive frivillig arbeid, mens andre aldri gjør det, men også hvorfor noen fortsetter over tid, mens andre slutter etter kort tid og ofte føler seg misfornøyd eller veldig skuffet og har fått nok (Vecina et al., 2012).

Affective commitment bidrar i denne oppgaven til å forklare 29% av intent to remain, noe som betyr at 71% forklares av andre variabler. En del av disse faktorene kan være utenforliggende som for eksempel helsesituasjon, familiesituasjon og arbeidstilknytning.

Svedberg et al. (2009) har spurt de som avsluttet sitt engasjement etter kort tid hvorfor de gjorde det. Dessverre fanget ikke svaralternativene opp så mange årsaker, men tendensen er likevel at mange syntes det var vanskelig å kombinere frivillig arbeid med jobb eller familie.

For mange er nok rett og slett tidsbruk en sentral faktor, noe en av respondentene ga uttrykk for i en e-post:

*”Har svart på undersøkelse etter beste evne, men var litt vanskelig på tema om hvorvidt jeg ville fortsette med frivillig verv. Når vi har mange frivillige verv (orientering, korps, fotball, langrenn, speider, nattevandrere og andre mindre oppgaver) er det mer spørsmål om hvor en skal gjøre størst innsats enn om vi vil slutte med frivillig arbeid.”*

Økonomi kan også spille en sentral rolle. Ofte kan det koste en del å delta, både i form av kontingenter, reisekostnader og egenandeler, men også i tidsbruk hvis man tar seg fri fra inntektsbringende arbeid. Frivillighetsforskningen fra Norge viser at det er en økende tendens til at de ressurssterke er de som engasjerer seg frivillig (Dag Wollebæk & Sivesind, 2010). Andre faktorer som kan tenkes å påvirke intent to remain i organisasjonen kan være organisasjonsstruktur, ledelse og konflikter. Dette er et område der det er behov for mer forskning, og en begynnelse kunne være å intervjuere personer som gir seg med frivillig arbeid.

Jeg har ikke noen entydige svar på hvorfor det ikke fungerte å teste hele modellen, og jeg mener det kunne vært interessant å teste den på nytt i andre kontekster. Det hadde vært interessant å se hvordan svarene hadde fordelt seg i en undersøkelse blant yngre frivillige, blant tillitsvalgte i andre organisasjonstyper, blant tillitsvalgte i små lokale organisasjoner uten sentral tilknytning.

Continuance commitment er en tilknytning basert på de antatte kostnadene man vil ha ved å bryte med organisasjonen, (John P. Meyer & Allen, 1991). Continuance commitment har blitt kritisert for å ikke være en relevant faktor i forbindelse med frivillig arbeid, fordi man ikke mottar lønn (Edvin J. Boezeman & Ellemers, 2007). Jeg ønsket likevel å undersøke om den kunne ha en innvirkning, etter som andre studier (Valeau et al., 2013) viser at den kan være relevant. Jeg ville sjekke om for eksempel sosiale bånd eller aktiviteter kunne representere en lignende kostnad i forhold til frivillig arbeid som lønn er for arbeid. Dessverre fungerte ikke indikatorene, så det fikk jeg ikke undersøkt.

Det hadde også vært spennende å gjøre en undersøkelse blant korttidsfrivillige, altså de som er sporadisk frivillige i ulike sammenhenger, for å finne ut mer om deres motivasjon og commitment.

Dag Wollebæk and Sivesind (2010) viser at det er store ulikheter mellom medlemsbasert frivillig arbeid og ikke medlemsbasert frivillig arbeid. For medlemsbasert

frivillig arbeid er motivasjonsnivået mye mer viktig enn motivasjonstypen når det gjelder timer de legger inn. Det betyr i praksis for organisasjonene i denne undersøkelsen at det å bidra til å øke hvilken som helst type av motivasjon vil kunne medføre at de frivillige yter mer.

Det skjer flere endringer innen frivilligheten i Norge. Folk er mindre opptatt av hvilken organisasjon de gjør frivillig arbeid for (Dag Wollebæk & Sivesind, 2010). I tillegg har vi fått en lavere terskel for å melde oss ut av organisasjoner (Ødegård & Gulbrandsen, 2011).

Når det gjelder motivasjon blant frivillige ser det ut til å være en dreining der saken blir mindre viktig og hva man kan få ut av aktiviteten som enkeltperson blir mer viktig. Det man gjør skal gjerne bidra til at man får med seg noe man kan få bruk for i andre settinger eller at man føler seg bra (Dag Wollebæk & Sivesind, 2010). Dette kan være en utfordring for tradisjonelle organisasjoner som de som er med i denne oppgaven.

Dette skaper utfordringer for mange organisasjoner, det blir mer krevende både å tiltrekke seg frivillige som blir over tid og å holde på medlemmene. Denne undersøkelsen tyder på at organisasjoner har mulighet til å påvirke de frivilliges intensjoner om å fortsette.

Hvis man ser på frivillige som ikke er medlem av organisasjoner, er det kun instrumentell motivasjon som øker omfanget av timer de bruker på arbeidet (Dag Wollebæk & Sivesind, 2010). Hvis man ønsker bidrag fra personer utenfor organisasjonen, kan dette tyde på at det er mer virkningsfullt å friste med attester, kontakter og erfaring fremfor muligheten til å støtte en god sak.

Organisasjonssamfunnet er også i endring på den måten at det bygger oppunder sosiale forskjeller. Personer om strever ellers i samfunnet (lavinntekt, minoritetsgrupper, lav utdanning) er heller ikke en del av organisasjonslivet. Mens de som allerede er ressurssterke får enda mer ved å øker sine instrumentelle og ekspressive verdier, få nye kontakter, erfaringer og opplevelser får de som ikke er så ressurssterke heller ikke ta del i dette. Dette vil fortsatt forsterkes med de nye organisasjonstypene som kommer og som gjør organisasjonssamfunnet mindre oversiktlig (Dag Wollebæk & Sivesind, 2010).

## **7.6 Konklusjon**

En av de grunnleggende ideene i dette prosjektet var at affective commitment er en sentral faktor i forhold til personers intensjoner om å fortsette i frivillige verv i organisasjonen. Funnene fra spørreundersøkelsen tyder på at det stemmer. I tillegg har undersøkelsen bidratt til å forklare noe om hva slags motivasjon som ligger til grunn for

affective commitment, og også hvilke former for støtte organisasjonen kan gi som har innvirkning på dette.

Oppgaven har bidratt til å svare på problemstillingen, og samtidig til å oppdage nye problemstillinger man kan søke svar på.

Denne undersøkelsen er dermed er en av flere som bekrefter at nettopp affective commitment har positiv innvirkning på intent to remain. Det er denne formen for commitment organisasjonene bør arbeide for å øke. Og organisasjonenes innsats ser ut til å ha påvirkningskraft. Støttefunksjoner virker positivt på commitment, både direkte og indirekte gjennom motivasjon.

Ved å styrke affective commitment hos de frivillige vil organisasjonene i mindre grad ha behov for å arbeide med å rekruttere nye frivillige. Da vil man trolig også i mindre grad streve med utfordringene Pearce (1993) beskriver som the reliability problem, med frivillige som ikke gjør det de skal. Andre undersøkelser har vist at affective commitment også påvirker prestasjonene i positiv retning (Preston & Brown, 2004).

I gjennomgangen av resultatene fra undersøkelsen kan man kanskje tenke at noe av det jeg har funnet er selvfølgeligheter. Jeg har heller ikke gått inn i dette arbeidet for å finne noe revolusjonerende. Jeg håper oppgaven kan bidra til å bekrefte allerede eksisterende antakelser eller sette utfordringer i et nytt lys. Det er positivt hvis oppgaven også kan bidra til å gi frivillige organisasjoner mer kunnskap om engasjementet hos sine tillitsvalgte.

I innledningen til oppgaven refererte jeg Putnam (1993) som mener møter mellom mennesker representerer limet i samfunnet og at de frivillige organisasjonene er en sentral bidragsyter. I gjennomgangen av norsk frivillighetsforskning ser det imidlertid ut som vi i Norge i økende grad er i ferd reprodusere de sosiale forskjellene i samfunnet. En viktig utfordring fremover blir å snu denne utviklingen slik at frivillige organisasjoner i større grad rommer samfunnets bredde. Ved å legge til rette for at utsatte grupper i samfunnet kan få ta del i frivillig arbeid bidrar man til at også de som har mest behov for det får ta del i sosial nettverk, verdiskapning, kompetansebygging osv. (Dag Wollebæk & Sivesind, 2010). Samtidig er dette en ubenyttet ressurs for de frivillige organisasjonene som både kan utvikle høy grad av commitment og bli værende i mange år.

## 8 Litteraturliste

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 18.
- Arnesen, S., Folkestad, B., & Christensen, D. A. (2012). Sosial forankring og aktivt medlemskap i frivillige organisasjoner. In B. Enjolras, K. Steen-Johansen & G. Ødegård (Eds.), *Deltakelse I frivillige organisasjoner Forutsetninger og effekter* (pp. 27-47): Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.
- Berry, D. W. (1993). *Understanding regression assumptions*. California: Sage publications.
- Boezeman, E. J., & Ellemers, N. (2007). Volunteering for charity: Pride, respect and the commitment of volunteers. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 14.
- Boezeman, E. J., & Ellemers, N. (2009). Intrinsic need satisfaction and the job attitudes of the volunteers versus employees working in a charitable organization. *The British Psychological Society*, 82, 17.
- Brickman, P. (1987). *Commitment, conflict and carion*. Englewood Cliffs N.J.,: Prentice-Hall.
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533-546.
- 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 Psychology*, 34(10), 2045-2068.
- Chen, C. C., Chen, X.-P., & Meindl, J. R. (1998). How can cooperation be fostered? The cultural effects of individualism-collectivism. *Academy of Management Review*, 23(2), 285-304.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516-1530.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of goal pursuits : human needs and self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2011). Need Satisfaction, Motivation, and Well-Being in the Work Organizations of a Former Eastern Bloc Country: A Cross-Cultural Study of Self-Determination. *Personality & social psychology bulletin*, 27(8), 930-942.
- Galindo-Kuhn, R., & Guzley, R. M. (2002). The Volunteer Satisfaction Index: Construct Definition, Measurement, Development, and Validation. *Journal of Social Service Research*, 28(1), 45-68.
- Gran, T. (2012). *Vitenskap i praksis; Metoder i forskning på harde og sosiale fakta*. Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Grube, J. A., & Piliavin, J. A. (2000). Role identity, organizational experiences and volunteer performance. *Personality & social psychology bulletin*, 26(9), 1108-1119.
- Hair, J. F. (2006). *Multivariate data analysis* (Vol. 6th ed). Upper Saddle River, New Jersey, USA: Prentice hall.
- Halvorsen, K. (2008). *Å forske på samfunnet* (Vol. 5). Oslo: J. W. Cappelens Forlag AS.
- Hjerm, M., & Lindgren, S. (2011). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig analyse*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Hørselshemmedes Landsforbund. (2014). Retrieved 01.04., 2015, from <http://hlf.no/>
- Jaros, S. (2007). Meyer and Allen modell of commitment: measurement issues. *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, VI(4), 7-25.
- Johannessen, A. (2009). *Introduksjon til SPSS* (Vol. 4). Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation* (Vol. Third edition). New York: 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), 786-793.
- Meld. St. 39. (2006-2007). *Frivillighet for alle*. (Oslo): Kultur- og kirke departementet.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review, 1*(1), 29.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1993). Commitment to organizations and occupations; extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology, 78*(4).
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations; extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology, 78*(4), 538-551.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human resource management review, 11*, 299-326.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates, and Consequences. *Journal of Vocational Behavior, 61*(1), 20-52.
- Mitchell, M. L., & Jolley, J. M. (2010). *Research Design Explained* (Vol. 7). Belmont, USA: Wadsworth Cengage learning.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablynski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal, 44*(6), 1102-1121.
- Ness, H., Sørebo, Ø., Holm, F., & Berg, H. (2007). Frivillig arbeid: effekter på individers generelle kompetanse og jobbytelse i lønnet arbeid. *Nordiske Organisasjonsstudier, 9*(3), 63-90.
- Norges Danseforbund. (2015). Retrieved 01.04., 2015, from <http://www.dansing.no>
- Norges Idrettsforbund. (2015). Norges Idrettsforbund og olympiske og paralympiske komite Årsrapport 2014.
- Norges Ishockeyforbund. (2015). Retrieved 01.04., 2015, from <http://www.hockey.no>
- Norges Musikkorpsforbund. (2014). Retrieved 01.04., 2015, from <http://musikkorps.no/>
- Norges Orienteringsforbund. (2009). Retrieved 01.04., 2015, from <http://www.orientering.no/omnorskoriering>
- Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS. (2012). Personvernombudet for forskning;. Retrieved 31.03.2015, 2015, from <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/samtykke.html>
- Norske Kvinners Sanitetsforening. (2010). Retrieved 01.04., 2015, from <http://www.sanitetskvinnene.no/>
- Nyeng, F. (2004). *Vitenskapsteori for økonomer*. Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Olsson, L. E., Sveberg, L., & Grassmann, E. J. (2005). Medborgarnas insatser och engagemang i civilsamhället – några grundläggande uppgifter från en ny befolkningsstudie. . In S. justisdepartemet (Ed.), (pp. 1-57): Ersta Sköndal högskola.
- Omoto, A. M., & Snyder, M. (1995). Sustained helping without obligation: motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology, 68*(4), 671-686.
- Pallant, J. (2013). *SPSS survival manual* (Vol. 5). Berkshire, England: Open University Press.
- Pearce, J. L. (1993). *Volunteers: The organizational behavior of unpaid workers*. London: Routledge.
- Penner, L. (2002). Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism: an interactionist perspective. *Journal of Social Issues, 58*(3), 447-467.

- Preston, J. B., & Brown, W. A. (2004). Commitment and Performance of Nonprofit Board Members. *Nonprofit Management & Leadership*, 15(2), 17.
- Putnam. (1993). *Making democracy work: civic traditions in modern Italy*. Princeton: Princeton University Press.
- Ringdal, K. (2007). *Enhet og mangfold; Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode* (Vol. 2. utgave). Bergen: Fagbokforlaget.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Reviews of Psychology*, 52, 141-166.
- Statistisk sentralbyrå. (2011, 8. desember 2011). Organisasjonsaktivitet, politisk deltakelse og sosialt nettverk, levekårsundersøkelsen 2011. Retrieved 01. mai, 2013, from <http://www.ssb.no/kultur-og-fritid/statistikker/orgakt/hvert-3-aar/2011-12-08>
- Statistisk sentralbyrå. (2012, 19.12.12). Satellittregnskap for ideelle og frivillige organisasjoner, 2010. Retrieved 03.05, 2013, from <http://www.ssb.no/nasjonalregnskap-og-konjunkturer/statistikker/orgsat>
- Stephens, R. D., Dawley, D. D., & Stephens, D. B. (2004). Commitment on the Board: A Model of Volunteer Directors' Levels of Organizational Commitment and Self-reported Performance. *Journal of Managerial Issues*, 16(4), 483-504.
- Svartdal, F. r. (1997). *Psykologi: En introduksjon*. Oslo: Gyldendal.
- Svedberg, L., von Essen, J., & Jegermalm, M. (2009). *Svenskarnas engagemang är större än nogonsin. Insatser I och utanför förerningslivet*.
- Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2002). Autonomous vs. comparative status: Must we be better than others to feel good about ourselves? *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 813-838.
- United Nations Volunteers. (2012). *Volunteerism is Universal: An extract from the 2011 State of the World's Volunteerism Report*. United Nations Volunteers (UNV) Retrieved from [http://www.unv.org/fileadmin/docdb/pdf/2013/resources/Booklet\\_SWVR\\_Volunteerism\\_is\\_Universal.pdf](http://www.unv.org/fileadmin/docdb/pdf/2013/resources/Booklet_SWVR_Volunteerism_is_Universal.pdf).
- Valeau, P., Vandenberghe, C., Mignonac, K., & Turnau, A. G. (2013). A study of the relationships between volunteers' commitments to organizations and beneficiaries and turnover intentions. *Canadian Journal of Behavioural science*45, 45(2), 85-95.
- Vecina, M. L., Chacón, F., & Sueiro, M. (2010). Differences and similarities among volunteers who drop out during the first year and volunteers who continue after 8 years. *Spanish journal of psychology*, 13, 335-344.
- Vecina, M. L., Chacón, F., Sueiro, M., & Barrón, A. (2012). Volunteer Engagement: Does Engagement Predict the Degree of Satisfaction among New Volunteers and the Commitment of Those who have been Active Longer? *Applied Psychology*, 61(1), 18.
- Wollebæk, D., Selle, P., & Lorentzen, H. (2000). *Frivillig innsats, sosial integrasjon, demokrati og økonomi*. . Bergen: Fagbokforlaget.
- Wollebæk, D., & Sivesind, K. H. (2010). Fra folkebevegelse til Filantropi? Frivillig innsats i Norge 1997-2009 (Vol. 2010:3, pp. 111). Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.
- Ødegård, G., & Gulbrandsen, T. (2011). Frivillige organisasjoner i en ny tid - Utfordringer og endringsprosesser (Vol. 2011:1, pp. 35). Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor: Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.
- Aars, J. (2012). Frivillighet i overgangen fra ung til voksen. In B. Enjolras, K. Steen-Johansen & G. Ødegård (Eds.), *Deltakelse I frivillige organisasjoner Forutsetninger og effekter* (pp. 103-121): Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor.





# VEDLEGG

## Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS

NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Håvard Ness

Institutt for strategi og økonomi Høgskolen i Buskerud og Vestfold

Postboks 164 Sentrum

3502 HØNEFOSS

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

Vår dato: 12.12.2014

Vår ref: 40457 / 3 / AGL

Deres dato:

Deres ref:

### TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 25.10.2014. All nødvendig informasjon om prosjektet forelå i sin helhet 11.12.2014. Meldingen gjelder prosjektet:

40457

*Commitment i frivillige organisasjoner*

*Behandlingsansvarlig*

*Høgskolen i Buskerud og Vestfold, ved institusjonens øverste leder*

*Daglig ansvarlig*

*Håvard Ness*

*Student*

*Thyra Kirknes*

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

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

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

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

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 01.07.2015, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

Audun Løvlie

Kontaktperson: Audun Løvlie tlf: 55 58 23 07

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Thyra Kirknes thyrak@gmail.com

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

*Avdelingskontorer / District Offices:*

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no

TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kyrre.svarva@svt.ntnu.no

TROMSØ: NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. nsdmaa@sv.uit.no



Utvalget informeres skriftlig om prosjektet og samtykker til deltakelse. Informasjonsskrivet mottatt 10. desember 2014, er godt utformet.

Personvernombudet legger til grunn at forsker etterfølger Høgskolen i Buskerud og Vestfold sine interne rutiner for datasikkerhet. Dersom personopplysninger skal sendes elektronisk eller lagres på privat pc, bør opplysningene krypteres tilstrekkelig.

Questback er databehandler for prosjektet. Høgskolen i Buskerud og Vestfold skal inngå skriftlig avtale med Questback, om hvordan personopplysninger skal behandles, jf. personopplysningsloven § 15. For råd om hva databehandleravtalen bør inneholde, se Datatilsynets veileder: <http://www.datatilsynet.no/Sikkerhet-internkontroll/Databehandleravtale/>.

Forventet prosjektslutt er 01.07.2015. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da anonymiseres. Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres ved å:

- slette direkte personopplysninger (som navn/koblingsnøkkel)
- slette/omskrive indirekte personopplysninger (identifiserende sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. bosted/arbeidssted, alder og kjønn)

Vi gjør oppmerksom på at også databehandler (Questback.) må slette personopplysninger tilknyttet prosjektet i sine systemer. Dette inkluderer eventuelle logger og koblinger mellom IP-/epostadresser og besvarelser.

## Invitasjon til å delta i spørreundersøkelsen:

5. feb. 2015

Hei!

Dette er en undersøkelse om hva som gjør at personer engasjerer seg i frivillige organisasjoner.

Undersøkelsen gjennomføres med i samarbeid med følgende organisasjoner:

Hørselshemmedes landsforbund  
Norges Danseforbund  
Norges Ishockeyforbund  
Norske Kvinners Sanitetsforening  
Norsk Musikkorpsforbund  
Norges Orienteringsforbund

Du har i dag et verv i en av disse organisasjonene og den organisasjonen har gitt meg tillatelse til å invitere deg til å delta i undersøkelsen. Resultatene fra undersøkelsen vil i etterkant bli delt med den enkelte organisasjon og er nyttige både i oppfølgingen av dere som er frivillige idag og i rekruttering av nye.

For å få best mulig forståelse av motivasjonen blant tillitsvalgte i den enkelte organisasjon er vi avhengig av at flest mulig svarer. Ved å fylle ut spørreundersøkelsen bidrar du til å gi din organisasjon innsikt i hva som motiverer dere som er frivillige til å fortsette. De er fint om du svarer så raskt som mulig og innen 13. februar.

Hva innebærer deltakelse i studien?

Deltakelse innebærer kun å svare på et nettbasert spørreskjema, det tar i underkant av 10 minutter. Spørsmålene vil i hovedsak omhandle hva som gjør at du er frivillig i dag og din tilknytning til organisasjonen.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Kun student og veileder vil ha tilgang. Personopplysninger lagres adskilt fra øvrige data.

Leserne vil ikke kunne gjenkjenne deg som har svart på undersøkelsen. Prosjektet skal etter planen avsluttes 1. juli 2015. Datamaterialet vil anonymiseres ved prosjektslutt.

Spørsmål?

Spørreundersøkelsen gjennomføres som en del av en masteroppgave i strategi og kompetanseledelse ved Høgskolen i Buskerud og Vestfold. Dersom du har spørsmål til studien, ta kontakt med Thyra Kirknes, [47 23 11 99](tel:47231199). Veileder er professor Håvard Ness, tlf [95 78 20 32](tel:95782032).

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

Jeg håper du har anledning til å delta.

Tusen takk for hjelpen!

Vennlig hilsen

Thyra Kirknes  
Masterstudent Høgskolen i Buskerud og Vestfold

Klikk på lenken for å komme til spørreundersøkelsen:

<https://response.questback.com/...>

Klikk her dersom du ikke ønsker å svare:

<http://response.questback.com/...>

Tjenesten er levert av: <http://www.QuestBack.com> - "Ask & Act"

## Påminnelse til de som ikke hadde svart:

13. februar 2015

Hei!

Hittil har til sammen 850 personer fra Hørselshemmedes landsforbund, Norges Danseforbund, Norges Ishockeyforbund, Norske Kvinners Sanitetsforening, Norsk Musikkorpsforbund og Norges Orienteringsforbund svart på spørreundersøkelsen om verv i frivillige organisasjoner.

Jeg har fått din mailadresse fra en av de organisasjonene fordi du har et verv lokalt, regionalt eller sentralt i organisasjonen.

For å få best mulig forståelse av motivasjonen blant tillitsvalgte i den enkelte organisasjon er vi avhengig av at flest mulig svarer. Ved å fylle ut spørreundersøkelsen bidrar du til å gi din organisasjon innsikt i hva som motiverer dere som er frivillige til å fortsette.

Undersøkelsen vil være tilgjengelig til og med 15. februar.

Det tar i underkant av 10 minutter å besvare den.

Tusen takk for hjelpen

Vennlig hilsen Thyra Kirknes  
Masterstudent ved Høgskolen i Buskerud og Vestfold

Klikk på lenken for å komme til undersøkelsen:

<https://response.questback.com/...>

---

Klikk her dersom du ikke ønsker å svare:

<http://response.questback.com/...>

Tjenesten er levert av: <http://www.QuestBack.com> - "Ask & Act"

## Verv i frivillige organisasjoner

Denne spørreundersøkelsen gjennomføres med i samarbeid med:



### Til nytte for organisasjonene

Resultatene fra undersøkelsen vil i etterkant bli delt med den enkelte organisasjon og vil være nyttig både i oppfølgingen av dere som tillitsvalgte og i rekruttering av nye. Det gir best resultat for den enkelte organisasjon at mange svarer.

### Deltakelse

Deltakelse i undersøkelsen innebærer kun å fylle ut et nettbaserte spørreskjema. Spørsmålene vil i hovedsak omhandle bakgrunnen for at du har det vervet du har i dag og hvilken tilknytning du har til organisasjonen. Noen av spørsmålene kan virke like, men dette er gjort bevisst og jeg håper du tar deg tid til å svare på alle.

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Kun student og veileder vil ha tilgang. Personopplysninger lagres adskilt fra øvrige data.

Leserne vil ikke kunne gjenkjenne deg som har svart på undersøkelsen.

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

## Spørsmål

Dersom du har spørsmål til studien, ta kontakt med Thyra Kirknes, 47 23 11 99 eller thyrak@gmail.com. Veileder er professor Håvard Ness, tlf 32 11 72 08.

Tusen takk for hjelpen!

Vennlig hilsen

Thyra Kirknes  
Masterstudent Høgskolen i Buskerud og Vestfold  
Din identitet vil holdes skjult.  
Les om retningslinjer for personvern. (Åpnes i nytt vindu)



**1) Ved å klikke på neste kommer du til spørsmålene. Vennligst svar i et raskt jevnt tempo. Det tar ca. 10 minutter å fullføre undersøkelsen.**



**2) Undersøkelsen starter med noen spørsmål om deg.**

### 3) Bosted

- Nord (Nordland, Troms, Finnmark, Svalbard)
- Midt (Nord-Trøndelag, Sør-Trøndelag, Møre og Romsdal)
- Vest (Sogn og Fjordane, Hordaland, Rogaland)
- Øst (Oslo, Akershus, Hedmark, Oppland, Østfold)
- Sør (Buskerud, Vestfold, Telemark, Aust-Agder, Vest-Agder)
- Annet

### 4) Alder

- 15-19
- 20-24
- 25-30
- 31-40
- 41-50
- 51-60
- 61-70
- 71+

**5) Kjønn**

- Mann
- Kvinne



**6) Når kommer noen spørsmål om deg som frivillig/tillitsvalgt**

**7) Hvilken organisasjon har du et frivillig verv i?**

- Hørselshemmedes Landsforbund
- Norges Danseforbund
- Norges Ishockeyforbund
- Norske Kvinners Sanitetsforening
- Norges Musikkorpsforbund
- Norsk Orientering

**8) Hvor lenge har du hatt frivillig verv i denne organisasjonen?**

- 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

**9) Hvilke(t) verv har du i denne organisasjonen i dag?**

- Leder
- Nestleder
- Styremedlem
- Varamedlem
- Utvalgsmedlem
- Likemann/likeperson
- Annet

**10) Hvor mange timer i uka (i gjennomsnitt) bruker du på frivillig arbeid i denne organisasjonen?**

- Under 1 time
- 1-2 timer



- 3-4 timer
- 5-6 timer
- 7-8 timer
- 9-10 timer
- 11 timer eller mer



**11) Her følger en del utsagn som dreier seg om din tilknytning til organisasjonen du er tillitsvalgt i.**

*Svarene gis på en skala fra 1 til 7. 1 betyr at du er helt uenig og 7 betyr at du er helt enig.*

**12) Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene**

	1 Helt uenig	2	3	4	5	6	7 Helt enig
Jeg liker å snakke om organisasjonen med personer som ikke er med i den.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg tror jeg enkelt kan bli like knyttet til en annen organisasjon som jeg er til denne.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler meg ikke som en del av denne organisasjonen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg vil svært gjerne fortsette mitt frivillige arbeid i denne organisasjonen så lenge jeg skal holde på med frivillig arbeid.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Denne organisasjonen betyr mye for meg personlig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg skylder organisasjonen å yte noe tilbake.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er min tur til å bidra.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg opplever det som min plikt å gjøre en innsats.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Som medlem av en organisasjon som denne bør jeg yte frivillig innsats.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er det riktig av meg å gjøre frivillig arbeid.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det ville vært veldig vanskelig for meg å slutte nå, selv om jeg hadde ønsket det.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jeg er ikke bekymret for hva som vil skje hvis jeg slutter uten å ha noen person som skal ta over.

Det ville ikke koste meg mye å forlate denne organisasjonen nå.

Jeg føler at jeg har for få andre muligheter til å vurdere å forlate denne organisasjonen.

En av hovedårsakene til at jeg fortsetter er at jeg vil miste mye ved å slutte.



**13) Disse spørsmålene handler om hvor lenge du ser for deg å fortsette som frivillig i denne organisasjonen.**

**14) Hvor sannsynlig er det at du vil gi deg som tillitsvalgt/frivillig i løpet av de neste 6 månedene?**

1 Svært lite sannsynlig  2  3  4  5  6  7 Svært sannsynlig

**15) Hvor sannsynlig er det at du vil fortsette som tillitsvalgt/frivillig i to år til?**

1 Svært lite sannsynlig  2  3  4  5  6  7 Svært sannsynlig

**16) Hvor ofte det siste året har du tenkt på å slutte?**

1 Nesten aldri  2  3  4  5  6  7 Nesten hele tiden

**17) Hvor ofte det siste året har du tenkt på å begynne som frivillig i en annen organisasjon?**

1 Nesten aldri  2  3  4  5  6  7 Nesten hele tiden

**18) Hvor ofte det siste året har du hatt til hensikt å slutte med frivillig arbeid?**

1 Nesten aldri  2  3  4  5  6  7 Nesten hele tiden



**19) Her følger en del grunner til å gjøre frivillig, ulønnet arbeid. Disse kan være mer eller mindre viktige for deg.**

Svar på en skale fra 1 til 7. 1 betyr at grunnen ikke har betydning for deg som frivillig. 7 betyr at grunnen har stor betydning.

## 20) Hvor stor betydning de har disse grunnene for deg?

	1						7
	Grunnen har ikke betydning	2	3	4	5	6	Grunnen har stor betydning
Jeg kan gjøre noe konkret for saker som opptar meg.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler et sosialt press for å delta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler meg betydningsfull når jeg arbeider frivillig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Min frivillige innsats er til nytte for målgruppen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Min frivillige innsats har virkelig betydning for organisasjonen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mitt frivillige arbeid er viktig for å nå organisasjonens målsetting.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Folk som står meg nær oppfordret meg til å arbeide frivillig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Som frivillig blir jeg mer fornøyd med meg selv.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har venner som arbeider som frivillige.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er bra å ha på en attest at man har jobbet frivillig.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg kan få kontakter som kan hjelpe meg i arbeidslivet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Som frivillig lærer jeg noe gjennom praktisk erfaring.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jeg kan lære mer om det jeg arbeider med.

Jeg mestrer mitt frivillige arbeid.



**21) Til slutt kommer noen spørsmål om hvordan du opplever at organisasjonen støtter deg som gjør frivillig arbeid.**

*Svarene gis på en skala fra 1 til 7. 1 betyr at du er helt uenig og 7 betyr at du er helt enig.*

**22) Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene**

	1						7
	Helt	2	3	4	5	6	Helt
	uenig						enig
Organisasjonen setter pris på den frivillige innsatsen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisasjonen viser ofte at de setter pris på oss som er frivillige.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisasjonen viser at den respekterer meg.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisasjonen lytter til meg og det jeg har å si	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisasjonen bryr seg om min mening.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisasjonen gir meg den støtten jeg trenger for å mestre mitt verv.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisasjonen gir meg råd og hjelp til å løse oppgaver.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisasjonen gir meg mulighet til å vise mine evner.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisasjonen gir meg støtte så jeg kan vise hva jeg kan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler meg kompetent i det frivillige arbeidet jeg gjør.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg står fritt til å komme med egne ideer og meninger om hvordan oppgaver skal utføres.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg påvirker selv i stor grad hvordan jeg skal utføre mitt frivillige arbeid.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jeg føler at jeg har stor påvirkningskraft i forhold til hvordan oppgavene mine skal løses.

Jeg opplever at organisasjonen gir meg valg og muligheter.

Jeg opplever at organisasjonen er interessert i mine meninger om hvordan vi skal jobbe med ulike utfordringer.

## Frequency Table

bosted Bosted

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Nord (Nordland, Troms, Finnmark, Svalbard)	170	13.3	13.4	13.4
	2 Midt (Nord-Trøndelag, Sør-Trøndelag, Møre og Romsdal)	235	18.4	18.6	32.0
	3 Vest (Sogn og Fjordane, Hordaland, Rogaland)	210	16.5	16.6	48.6
	4 Øst (Oslo, Akershus, Hedmark, Oppland, Østfold)	412	32.3	32.5	81.1
	5 Sør (Buskerud, Vestfold, Telemark, Aust-Agder, Vest-Agder)	239	18.7	18.9	100.0
	Total	1266	99.2	100.0	
Missing	System	10	.8		
Total		1276	100.0		

kjønn Kjønn

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Mann	459	36.0	36.7	36.7
	2 Kvinne	793	62.1	63.3	100.0
	Total	1252	98.1	100.0	
Missing	System	24	1.9		
Total		1276	100.0		

alder Alder

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 15-19	5	.4	.4	.4
	2 20-24	15	1.2	1.2	1.6
	3 25-30	23	1.8	1.8	3.4
	4 31-40	95	7.4	7.5	10.9
	5 41-50	272	21.3	21.4	32.3
	6 51-60	300	23.5	23.6	55.9
	7 61-70	364	28.5	28.6	84.5
	8 71+	197	15.4	15.5	100.0
	Total	1271	99.6	100.0	
Missing	System	5	.4		
Total		1276	100.0		

org Hvilken organisasjon har du et frivillig verv i?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Hørselshemmedes Landsforbund	229	17.9	18.1	18.1
	2 Norges Danseforbund	66	5.2	5.2	23.3
	3 Norges Ishockeyforbund	152	11.9	12.0	35.4
	4 Norske Kvinners Sanitetsforening	496	38.9	39.2	74.6
	5 Norges Musikkorpsforbundet	49	3.8	3.9	78.5
	6 Norges Orienteringsforbundet	272	21.3	21.5	100.0
	Total	1264	99.1	100.0	
Missing	System	12	.9		
Total		1276	100.0		

fartstid Hvor lenge har du hatt frivillig(e) verv i denne organisasjonen?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Mindre enn et år	34	2.7	2.7	2.7
	2 1-2 år	134	10.5	10.6	13.2
	3 3-4 år	185	14.5	14.6	27.8
	4 5-6 år	145	11.4	11.4	39.2
	5 7-10 år	202	15.8	15.9	55.1
	6 11-20 år	287	22.5	22.6	77.7
	7 21-40 år	236	18.5	18.6	96.3
	8 Mer enn 40 år	47	3.7	3.7	100.0
	Total	1270	99.5	100.0	
Missing	System	6	.5		
Total		1276	100.0		

tidsbruk Hvor mange timer i uka (i gjennomsnitt) bruker du på frivillig arbeid i denne organisasjonen?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Under 1 time	208	16.3	16.4	16.4
	2 1-2 timer	424	33.2	33.4	49.8
	3 3-4 timer	326	25.5	25.7	75.6
	4 5-6 timer	132	10.3	10.4	86.0
	5 7-8 timer	75	5.9	5.9	91.9
	6 9-10 timer	37	2.9	2.9	94.8
	7 11 timer eller mer	66	5.2	5.2	100.0
	Total	1268	99.4	100.0	
Missing	System	8	.6		
Total		1276	100.0		

verv1 Hvilke(t) verv har du i denne organisasjonen i dag?:Leder

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 false	755	59.2	59.8	59.8
	1 true	508	39.8	40.2	100.0
	Total	1263	99.0	100.0	
Missing	System	13	1.0		
Total		1276	100.0		



verv2 Hvilke(t) verv har du i denne organisasjonen i dag?:Nestleder

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 false	1101	86.3	87.2	87.2
	1 true	162	12.7	12.8	100.0
	Total	1263	99.0	100.0	
Missing	System	13	1.0		
Total		1276	100.0		

verv3 Hvilke(t) verv har du i denne organisasjonen i dag?:Styremedlem

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 false	827	64.8	65.5	65.5
	1 true	436	34.2	34.5	100.0
	Total	1263	99.0	100.0	
Missing	System	13	1.0		
Total		1276	100.0		

verv4 Hvilke(t) verv har du i denne organisasjonen i dag?:Varamedlem

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 false	1204	94.4	95.3	95.3
	1 true	59	4.6	4.7	100.0
	Total	1263	99.0	100.0	
Missing	System	13	1.0		
Total		1276	100.0		

verv5 Hvilke(t) verv har du i denne organisasjonen i dag?:  
Utvalgsmedlem

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 false	1172	91.8	92.8	92.8
	1 true	91	7.1	7.2	100.0
	Total	1263	99.0	100.0	
Missing	System	13	1.0		
Total		1276	100.0		

verv6 Hvilke(t) verv har du i denne organisasjonen i dag?:  
Likemann/likeperson

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0 false	1077	84.4	85.3	85.3
	1 true	186	14.6	14.7	100.0
	Total	1263	99.0	100.0	
Missing	System	13	1.0		
Total		1276	100.0		

verv7 Hvilke(t) verv har du i denne organisasjonen i dag?:Annet

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b>	<b>0 false</b>	<b>1046</b>	<b>82.0</b>	<b>82.8</b>	<b>82.8</b>
	<b>1 true</b>	<b>217</b>	<b>17.0</b>	<b>17.2</b>	<b>100.0</b>
	<b>Total</b>	<b>1263</b>	<b>99.0</b>	<b>100.0</b>	
<b>Missing</b>	<b>System</b>	<b>13</b>	<b>1.0</b>		
<b>Total</b>		<b>1276</b>	<b>100.0</b>		

CROSSTABS

/TABLES=org BY kjønn  
 /FORMAT=AVALUE TABLES  
 /CELLS=COUNT ROW  
 /COUNT ROUND CELL.

org Hvilken organisasjon har du et frivillig verv i? \* kjønn Kjønn Crosstabulation

			kjønn Kjønn		Total
			1 Mann	2 Kvinne	
org Hvilken organisasjon har du et frivillig verv i?	<b>1 Hørselshemmedes Landsforbund</b>	Count % within org Hvilken organisasjon har du et frivillig verv i?	<b>104</b> <b>46.2%</b>	<b>121</b> <b>53.8%</b>	<b>225</b> <b>100.0%</b>
	<b>2 Norges Danseforbund</b>	Count % within org Hvilken organisasjon har du et frivillig verv i?	<b>28</b> <b>43.1%</b>	<b>37</b> <b>56.9%</b>	<b>65</b> <b>100.0%</b>
	<b>3 Norges Ishockeyforbund</b>	Count % within org Hvilken organisasjon har du et frivillig verv i?	<b>103</b> <b>69.6%</b>	<b>45</b> <b>30.4%</b>	<b>148</b> <b>100.0%</b>
	<b>4 Norske Kvinners Sanitetsforening</b>	Count % within org Hvilken organisasjon har du et frivillig verv i?	<b>9</b> <b>1.9%</b>	<b>477</b> <b>98.1%</b>	<b>486</b> <b>100.0%</b>
	<b>5 Norges Musikkorpsforbundet</b>	Count % within org Hvilken organisasjon har du et frivillig verv i?	<b>24</b> <b>49.0%</b>	<b>25</b> <b>51.0%</b>	<b>49</b> <b>100.0%</b>

org Hvilken organisasjon har du et frivillig verv i? \* kjønn Kjønn Crosstabulation

		kjønn Kjønn		Total
		1 Mann	2 Kvinne	
6 Norges Orienteringsforbund	Count	186	83	269
	% within org Hvilken organisasjon har du et frivillig verv i?	69.1%	30.9%	100.0%
Total	Count	454	788	1242
	% within org Hvilken organisasjon har du et frivillig verv i?	36.6%	63.4%	100.0%

org Hvilken organisasjon har du et frivillig verv i? \* alder Alder Crosstabulation

Count

		alder Alder				
		1 15-19	2 20-24	3 25-30	4 31-40	5 41-50
org Hvilken organisasjon har du et frivillig verv i?	1 Hørselshemmedes Landsforbund	0	1	2	6	5
	2 Norges Danseforbund	0	3	4	14	30
	3 Norges Ishockeyforbund	1	4	9	33	60
	4 Norske Kvinners Sanitetsforening	0	0	2	21	46
	5 Norges Musikkorpsforbund	3	4	4	0	14
	6 Norges Orienteringsforbund	1	3	2	21	114
Total		5	15	23	95	269

org Hvilken organisasjon har du et frivillig verv i? \* alder Alder Crosstabulation

Count

		alder Alder			Total
		6 51-60	7 61-70	8 71+	
org Hvilken organisasjon har du et frivillig verv i?	1 Hørselshemmedes Landsforbund	38	103	73	228
	2 Norges Danseforbund	11	2	2	66
	3 Norges Ishockeyforbund	30	12	2	151
	4 Norske Kvinners Sanitetsforening	118	207	101	495
	5 Norges Musikkorpsforbundet	19	5	0	49
	6 Norges Orienteringsforbundet	83	32	16	272
<b>Total</b>		<b>299</b>	<b>361</b>	<b>194</b>	<b>1261</b>

## Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
ac1 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Jeg liker å snakke om organisasjonen med personer som ikke er med i den.	1260	1	7	5.43	.040	1.404	1.971
revac2 rev Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Jeg tror jeg enkelt kan bli like knyttet til en annen organisasjon som jeg er til denne.	1263	1	7	4.15	.051	1.825	3.330
revac3 rev Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Jeg føler meg ikke som en del av denne organisasjonen.	1256	1	7	6.10	.045	1.594	2.540
ac4 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Jeg vil svært gjerne fortsette mitt frivillige arbeid i denne organisasjonen så lenge jeg skal holde på med frivillig arbeid.	1266	1	7	5.63	.043	1.548	2.395
ac5 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Denne organisasjonen betyr mye for meg personlig.	1266	1	7	5.62	.040	1.439	2.072
nc1 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Jeg skylder organisasjonen å yte noe tilbake.	1259	1	7	4.12	.050	1.773	3.143
nc2 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Det er min tur til å bidra.	1252	1	7	4.15	.052	1.840	3.387

nc3 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Jeg opplever det som min plikt å gjøre en innsats.	1256	1	7	4.36	.054	1.903	3.621
nc4 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Som medlem av en organisasjon som denne bør jeg yte frivillig innsats.	1262	1	7	5.47	.041	1.469	2.159
nc5 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Det er det riktig av meg å gjøre frivillig arbeid.	1252	1	7	5.82	.036	1.284	1.649
cc1 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Det ville vært veldig vanskelig for meg å slutte nå, selv om jeg hadde ønsket det.	1255	1	7	4.21	.056	1.991	3.965
revcc2 rev Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Jeg er ikke bekymret for hva som vil skje hvis jeg slutter uten å ha noen person som skal ta over.	1260	1	7	4.50	.057	2.033	4.134
revcc3 rev Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Det ville ikke koste meg mye å forlate denne organisasjonen nå.	1258	1	7	5.13	.051	1.808	3.267
cc4 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Jeg føler at jeg har for få andre muligheter til å vurdere å forlate denne organisasjonen.	1244	1	7	2.66	.047	1.673	2.800

cc5 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: En av hovedårsakene til at jeg fortsetter er at jeg vil miste mye ved å slutte.	1261	1	7	4.28	.054	1.931	3.727
sakmot1 Hvor stor betydning de har disse grunnene for deg?: Jeg kan gjøre noe konkret for saker som opptar meg.	1263	1	7	5.94	.037	1.316	1.732
revsakmot2 rev Hvor stor betydning de har disse grunnene for deg?: Jeg føler et sosialt press for å delta.	1260	1	7	5.54	.045	1.611	2.596
sakmot3 Hvor stor betydning de har disse grunnene for deg?: Min frivillige innsats er til nytte for målgruppen.	1262	1	7	6.06	.033	1.161	1.347
sakmot4 Hvor stor betydning de har disse grunnene for deg?: Min frivillige innsats har virkelig betydning for organisasjonen.	1261	1	7	5.59	.040	1.409	1.985
sakmot5 Hvor stor betydning de har disse grunnene for deg?: Mitt frivillige arbeid er viktig for å nå organisasjonens målsetting.	1258	1	7	5.41	.042	1.494	2.233
eksmot1 Hvor stor betydning de har disse grunnene for deg?: Jeg føler meg betydningsfull når jeg arbeider frivillig.	1260	1	7	4.32	.055	1.937	3.753
eksmot2 Hvor stor betydning de har disse grunnene for deg?: Folk som står meg nær oppfordret meg til å arbeide frivillig.	1256	1	7	3.43	.057	2.029	4.116

eksmot3 Hvor stor betydning de har disse grunnene for deg?: Som frivillig blir jeg mer fornøyd med meg selv.	1260	1	7	4.90	.050	1.772	3.139
eksmot4 Hvor stor betydning de har disse grunnene for deg?: Jeg har venner som arbeider som frivillige.	1255	1	7	4.81	.055	1.933	3.738
eksmot5 Hvor stor betydning de har disse grunnene for deg?: Jeg mestrer mitt frivillige arbeid.	1257	1	7	5.61	.041	1.452	2.108
instmot1 Hvor stor betydning de har disse grunnene for deg?: Det er bra å ha på en attest at man har jobbet frivillig.	1253	1	7	3.25	.062	2.186	4.777
instmot2 Hvor stor betydning de har disse grunnene for deg?: Jeg kan få kontakter som kan hjelpe meg i arbeidslivet.	1242	1	7	2.56	.054	1.899	3.606
instmot3 Hvor stor betydning de har disse grunnene for deg?: Som frivillig lærer jeg noe gjennom praktisk erfaring.	1256	1	7	5.10	.051	1.801	3.245
instmot4 Hvor stor betydning de har disse grunnene for deg?: Jeg kan lære mer om det jeg arbeider med.	1257	1	7	4.72	.057	2.035	4.142
folsto1 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Organisasjonen setter pris på den frivillige innsatsen.	1265	1	7	5.93	.037	1.309	1.715
folsto2 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Organisasjonen viser ofte at de setter pris på oss som er frivillige.	1263	1	7	5.10	.046	1.636	2.676



folsto3 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Organisasjonen viser at den respekterer meg.	1258	1	7	5.42	.042	1.502	2.256
folsto4 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Organisasjonen lytter til meg og det jeg har å si	1263	1	7	5.42	.041	1.445	2.087
folsto5 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Organisasjonen bryr seg om min mening.	1259	1	7	5.34	.041	1.460	2.131
opgsto1 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Organisasjonen gir meg den støtten jeg trenger for å mestre mitt verv.	1256	1	7	5.15	.044	1.553	2.411
opgsto2 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Organisasjonen gir meg råd og hjelp til å løse oppgaver.	1260	1	7	4.96	.046	1.638	2.683
opgsto3 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Organisasjonen gir meg mulighet til å vise mine evner.	1259	1	7	5.12	.044	1.556	2.420
opgsto4 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Organisasjonen gir meg støtte så jeg kan vise hva jeg kan.	1251	1	7	4.82	.046	1.615	2.608
opgsto5 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Jeg føler meg kompetent i det frivillige arbeidet jeg gjør.	1255	1	7	5.81	.032	1.127	1.269

autsto1 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Jeg står fritt til å komme med egne ideer og meninger om hvordan oppgaver skal utføres.	1261	1	7	5.82	.036	1.277	1.632
autsto2 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Jeg påvirker selv i stor grad hvordan jeg skal utføre mitt frivillige arbeid.	1254	1	7	5.75	.036	1.272	1.617
autsto3 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Jeg føler at jeg har stor påvirkningskraft i forhold til hvordan oppgavene mine skal løses.	1255	1	7	5.60	.037	1.305	1.704
autsto4 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Jeg opplever at organisasjonen gir meg valg og muligheter.	1257	1	7	5.17	.042	1.495	2.234
autsto5 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Jeg opplever at organisasjonen er interessert i mine meninger om hvordan vi skal jobbe med ulike utfordringer.	1253	1	7	5.24	.044	1.546	2.391

rintrem1 rev Hvor sannsynlig er det at du vil gi deg som tillitsvalgt/frivillig i løpet av de neste 6 månedene?	1264	1	7	5.65	.063	2.233	4.987
intrem2 Hvor sannsynlig er det at du vil fortsette som tillitsvalgt/frivillig i to år til?	1266	1	7	5.49	.057	2.038	4.154
rintrem3 rev Hvor ofte det siste året har du tenkt på å slutte?	1266	1	7	5.76	.047	1.685	2.839
rintrem4 rev Hvor ofte det siste året har du tenkt på å begynne som frivillig i en annen organisasjon?	1257	1	7	6.20	.039	1.398	1.953
rintrem5 rev Hvor ofte det siste året har du hatt til hensikt å slutte med frivillig arbeid?	1261	1	7	6.31	.037	1.300	1.689
Valid N (listwise)	1022						

## Normalfordeling

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
ac1	1260	5.43	1.404	-.613	.069	-.312	.138
revac2	1263	4.15	1.825	-.151	.069	-.989	.138
revac3	1256	6.10	1.594	-1.940	.069	2.757	.138
ac4	1266	5.63	1.548	-1.106	.069	.484	.137
ac5	1266	5.62	1.439	-.992	.069	.383	.137
nc1	1259	4.12	1.773	-.094	.069	-.861	.138
nc2	1252	4.15	1.840	-.161	.069	-.981	.138
nc3	1256	4.36	1.903	-.329	.069	-.989	.138
nc4	1262	5.47	1.469	-.940	.069	.471	.138
nc5	1252	5.82	1.284	-1.189	.069	1.368	.138
cc1	1255	4.21	1.991	-.140	.069	-1.201	.138
revcc2	1260	4.50	2.033	-.341	.069	-1.187	.138
revcc3	1258	5.13	1.808	-.756	.069	-.494	.138
cc4	1244	2.66	1.673	.793	.069	-.237	.139
cc5	1261	4.28	1.931	-.225	.069	-1.091	.138
sakmot1	1263	5.94	1.316	-1.619	.069	2.836	.138
revsakmot2	1260	5.54	1.611	-.966	.069	.014	.138
sakmot3	1262	6.06	1.161	-1.626	.069	3.331	.138
sakmot4	1261	5.59	1.409	-1.076	.069	.902	.138
sakmot5	1258	5.41	1.494	-.937	.069	.455	.138
eksmot1	1260	4.32	1.937	-.304	.069	-1.013	.138
eksmot2	1256	3.43	2.029	.276	.069	-1.215	.138
eksmot3	1260	4.90	1.772	-.725	.069	-.336	.138
eksmot4	1255	4.81	1.933	-.681	.069	-.654	.138
eksmot5	1257	5.61	1.452	-1.386	.069	1.814	.138
instmot1	1253	3.25	2.186	.435	.069	-1.276	.138
instmot2	1242	2.56	1.899	.979	.069	-.302	.139
instmot3	1256	5.10	1.801	-.871	.069	-.151	.138
instmot4	1257	4.72	2.035	-.613	.069	-.881	.138
folsto1	1265	5.93	1.309	-1.341	.069	1.539	.137
folsto2	1263	5.10	1.636	-.571	.069	-.492	.138
folsto3	1258	5.42	1.502	-.870	.069	.183	.138
folsto4	1263	5.42	1.445	-.853	.069	.227	.138
folsto5	1259	5.34	1.460	-.827	.069	.200	.138
opgsto1	1256	5.15	1.553	-.657	.069	-.244	.138
opgsto2	1260	4.96	1.638	-.523	.069	-.535	.138
opgsto3	1259	5.12	1.556	-.667	.069	-.171	.138
opgsto4	1251	4.82	1.615	-.449	.069	-.487	.138
opgsto5	1255	5.81	1.127	-1.079	.069	1.553	.138
autsto1	1261	5.82	1.277	-1.255	.069	1.571	.138
autsto2	1254	5.75	1.272	-1.161	.069	1.289	.138
autsto3	1255	5.60	1.305	-.986	.069	.815	.138
autsto4	1257	5.17	1.495	-.631	.069	-.128	.138
autsto5	1253	5.24	1.546	-.791	.069	.042	.138
rintrem1	1264	5.65	2.233	-1.331	.069	.038	.138
intrem2	1266	5.49	2.038	-1.156	.069	-.059	.137
rintrem3	1266	5.76	1.685	-1.234	.069	.364	.137
rintrem4	1257	6.20	1.398	-1.831	.069	2.521	.138
rintrem5	1261	6.31	1.300	-2.148	.069	4.129	.138
Valid N (listwise)	1022						

Frekvenstabell intrem5

rintrem5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	14	1.1	1.1	1.1
	2	21	1.6	1.7	2.8
	3	41	3.2	3.3	6.0
	4	63	4.9	5.0	11.0
	5	74	5.8	5.9	16.9
	6	179	14.0	14.2	31.1
	7	869	68.1	68.9	100.0
	Total	1261	98.8	100.0	
Missing	System	15	1.2		
	Total	1276	100.0		

## Konvergent validitet

### Intent to remain

Etter fjerning av Intrem4:

Factor Matrix<sup>a</sup>

	Factor	
	1	2
rintrem1 rev Hvor sannsynlig er det at du vil gi deg som tillitsvalgt/frivillig i løpet av de neste 6 månedene?	.319	.401
intrem2 Hvor sannsynlig er det at du vil fortsette som tillitsvalgt/frivillig i to år til?	.459	.614
rintrem3 rev Hvor ofte det siste året har du tenkt på å slutte?	.627	.391
rintrem4 rev Hvor ofte det siste året har du tenkt på å begynne som frivillig i en annen organisasjon?	-.011	.081
rintrem5 rev Hvor ofte det siste året har du hatt til hensikt å slutte med frivillig arbeid?	.999	-.001

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 2 factors extracted. 20 iterations required.

Factor Matrix<sup>a</sup>

	Factor
	1
rintrem1 rev Hvor sannsynlig er det at du vil gi deg som tillitsvalgt/frivillig i løpet av de neste 6 månedene?	.456
intrem2 Hvor sannsynlig er det at du vil fortsette som tillitsvalgt/frivillig i to år til?	.649
rintrem3 rev Hvor ofte det siste året har du tenkt på å slutte?	.826
rintrem5 rev Hvor ofte det siste året har du hatt til hensikt å slutte med frivillig arbeid?	.740

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.661	.659	5

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.736	.762	4

## Affective commitment

Factor Matrix<sup>a</sup>

	Factor	
	1	2
ac1 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Jeg liker å snakke om organisasjonen med personer som ikke er med i den.	.562	.710
revac2 rev Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Jeg tror jeg enkelt kan bli like knyttet til en annen organisasjon som jeg er til denne.	.125	-.218
revac3 rev Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Jeg føler meg ikke som en del av denne organisasjonen.	.185	.053
ac4 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Jeg vil svært gjerne fortsette mitt frivillige arbeid i denne organisasjonen så lenge jeg skal holde på med frivillig arbeid.	.673	-.032
ac5 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Denne organisasjonen betyr mye for meg personlig.	.958	-.140

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. Attempted to extract 2 factors. More than 25 iterations required. (Convergence=.010). Extraction was terminated.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.539	.567	5

Etter fjerning av ac2 og ac3

Factor Matrix<sup>a</sup>

	Factor
	1
ac1 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Jeg liker å snakke om organisasjonen med personer som ikke er med i den.	.492
ac4 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Jeg vil svært gjerne fortsette mitt frivillige arbeid i denne organisasjonen så lenge jeg skal holde på med frivillig arbeid.	.724
ac5 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Denne organisasjonen betyr mye for meg personlig.	.896

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 5 iterations required.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.737	.736	3

## Normative commitment

Factor Matrix<sup>a</sup>

	Factor 1
nc1 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Jeg skylder organisasjonen å yte noe tilbake.	.587
nc2 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Det er min tur til å bidra.	.634
nc3 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Jeg opplever det som min plikt å gjøre en innsats.	.697
nc4 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Som medlem av en organisasjon som denne bør jeg yte frivillig innsats.	.748
nc5 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Det er det riktig av meg å gjøre frivillig arbeid.	.665

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.794	.800	5



## Continuance commitment

Etter fjerning av CC2 og CC3.

Factor Matrix<sup>a</sup>

	Factor	
	1	2
cc1 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Det ville vært veldig vanskelig for meg å slutte nå, selv om jeg hadde ønsket det.	.395	.508
revcc2 rev Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Jeg er ikke bekymret for hva som vil skje hvis jeg slutter uten å ha noen person som skal ta over.	.191	-.056
revcc3 rev Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Det ville ikke koste meg mye å forlate denne organisasjonen nå.	.695	-.306
cc4 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Jeg føler at jeg har for få andre muligheter til å vurdere å forlate denne organisasjonen.	.027	.494
cc5 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: En av hovedårsakene til at jeg fortsetter er at jeg vil miste mye ved å slutte.	.308	.377

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 2 factors extracted. 19 iterations required.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.374	.369	5

Factor Matrix<sup>a</sup>

	Factor
	1
cc1 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Det ville vært veldig vanskelig for meg å slutte nå, selv om jeg hadde ønsket det.	.653
cc4 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Jeg føler at jeg har for få andre muligheter til å vurdere å forlate denne organisasjonen.	.403
cc5 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: En av hovedårsakene til at jeg fortsetter er at jeg vil miste mye ved å slutte.	.474

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.508	.506	3

## Instrumentell motivasjon

Factor Matrix<sup>a</sup>

	Factor
	1
instmot1 Hvor stor betydning de har disse grunnene for deg?: Det er bra å ha på en attest at man har jobbet frivillig.	.527
instmot2 Hvor stor betydning de har disse grunnene for deg?: Jeg kan få kontakter som kan hjelpe meg i arbeidslivet.	.507
instmot3 Hvor stor betydning de har disse grunnene for deg?: Som frivillig lærer jeg noe gjennom praktisk erfaring.	.811
instmot4 Hvor stor betydning de har disse grunnene for deg?: Jeg kan lære mer om det jeg arbeider med.	.779

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 6 iterations required.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.762	.765	4

## Saksorientert motivasjon

Fjerner sakmot2:

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

	Factor	
	1	2
sakmot1 Hvor stor betydning de har disse grunnene for deg?: Jeg kan gjøre noe konkret for saker som opptar meg.	.489	.662
revsakmot2 rev Hvor stor betydning de har disse grunnene for deg?: Jeg føler et sosialt press for å delta.	-.011	.087
sakmot3 Hvor stor betydning de har disse grunnene for deg?: Min frivillige innsats er til nytte for målgruppen.	.697	.316
sakmot4 Hvor stor betydning de har disse grunnene for deg?: Min frivillige innsats har virkelig betydning for organisasjonen.	.956	-.116
sakmot5 Hvor stor betydning de har disse grunnene for deg?: Mitt frivillige arbeid er viktig for å nå organisasjonens målsetting.	.784	.008

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. Attempted to extract 2 factors. More than 25 iterations required. (Convergence=,006). Extraction was terminated.

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

	Factor
	1
sakmot1 Hvor stor betydning de har disse grunnene for deg?: Jeg kan gjøre noe konkret for saker som opptar meg.	.500
sakmot3 Hvor stor betydning de har disse grunnene for deg?: Min frivillige innsats er til nytte for målgruppen.	.715
sakmot4 Hvor stor betydning de har disse grunnene for deg?: Min frivillige innsats har virkelig betydning for organisasjonen.	.889
sakmot5 Hvor stor betydning de har disse grunnene for deg?: Mitt frivillige arbeid er viktig for å nå organisasjonens målsetting.	.824

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 5 iterations required.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.682	.710	5

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.824	.826	4

## Ekspressiv motivasjon:

Factor Matrix<sup>a</sup>

	Factor 1
eksmot1 Hvor stor betydning de har disse grunnene for deg?: Jeg føler meg betydningsfull når jeg arbeider frivillig.	.591
eksmot2 Hvor stor betydning de har disse grunnene for deg?: Folk som står meg nær oppfordret meg til å arbeide frivillig.	.370
eksmot3 Hvor stor betydning de har disse grunnene for deg?: Som frivillig blir jeg mer fornøyd med meg selv.	.771
eksmot4 Hvor stor betydning de har disse grunnene for deg?: Jeg har venner som arbeider som frivillige.	.626
eksmot5 Hvor stor betydning de har disse grunnene for deg?: Jeg mestrer mitt frivillige arbeid.	.514

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.703	.708	5

## Autonomisk støtte

Factor Matrix<sup>a</sup>

	Factor 1
autstø1 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Jeg står fritt til å komme med egne ideer og meninger om hvordan oppgaver skal utføres.	.753
autstø2 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Jeg påvirker selv i stor grad hvordan jeg skal utføre mitt frivillige arbeid.	.772
autstø3 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Jeg føler at jeg har stor påvirkningskraft i forhold til hvordan oppgavene mine skal løses.	.857
autstø4 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Jeg opplever at organisasjonen gir meg valg og muligheter.	.774
autstø5 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Jeg opplever at organisasjonen er interessert i mine meninger om hvordan vi skal jobbe med ulike utfordringer.	.731

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 4 iterations required.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.882	.884	5

## Følelsesmessig støtte

Factor Matrix <sup>a</sup>	
	Factor 1
følstø1 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Organisasjonen setter pris på den frivillige innsatsen.	.709
følstø2 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Organisasjonen viser ofte at de setter pris på oss som er frivillige.	.718
følstø3 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Organisasjonen viser at den respekterer meg.	.861
følstø4 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Organisasjonen lytter til meg og det jeg har å si	.937
følstø5 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Organisasjonen bryr seg om min mening.	.924
Extraction Method: Maximum Likelihood.	
a. 1 factors extracted. 6 iterations required.	

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.922	.924	5

## Oppgaverelatert støtte

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

	Factor
	1
opgstø1 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Organisasjonen gir meg den støtten jeg trenger for å mestre mitt verv.	.800
opgstø2 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Organisasjonen gir meg råd og hjelp til å løse oppgaver.	.800
opgstø3 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Organisasjonen gir meg mulighet til å vise mine evner.	.862
opgstø4 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Organisasjonen gir meg støtte så jeg kan vise hva jeg kan.	.941
opgstø5 Oppgi i hvor stor grad du er enig i disse utsagnene: Jeg føler meg kompetent i det frivillige arbeidet jeg gjør.	.415

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. 1 factors extracted. 6 iterations required.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.881	.873	5

## Divergent validitet

### Korrelasjonsmatrise

Factor Correlation Matrix

Factor	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1.000	.308	-.410	.250	.423	.344	.385	.446	-.307
2	.308	1.000	-.435	.206	.143	.275	.313	.195	-.398
3	-.410	-.435	1.000	-.187	-.396	-.187	-.128	-.249	.296
4	.250	.206	-.187	1.000	.040	.213	.100	.228	-.436
5	.423	.143	-.396	.040	1.000	.123	-.009	.256	-.010
6	.344	.275	-.187	.213	.123	1.000	.307	.055	-.326
7	.385	.313	-.128	.100	-.009	.307	1.000	.101	-.169
8	.446	.195	-.249	.228	.256	.055	.101	1.000	-.252
9	-.307	-.398	.296	-.436	-.010	-.326	-.169	-.252	1.000

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.

### KMO og Bartlett's test

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.928
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	25914.795
	df	903
	Sig.	.000



## Total variance explained eigenvalue

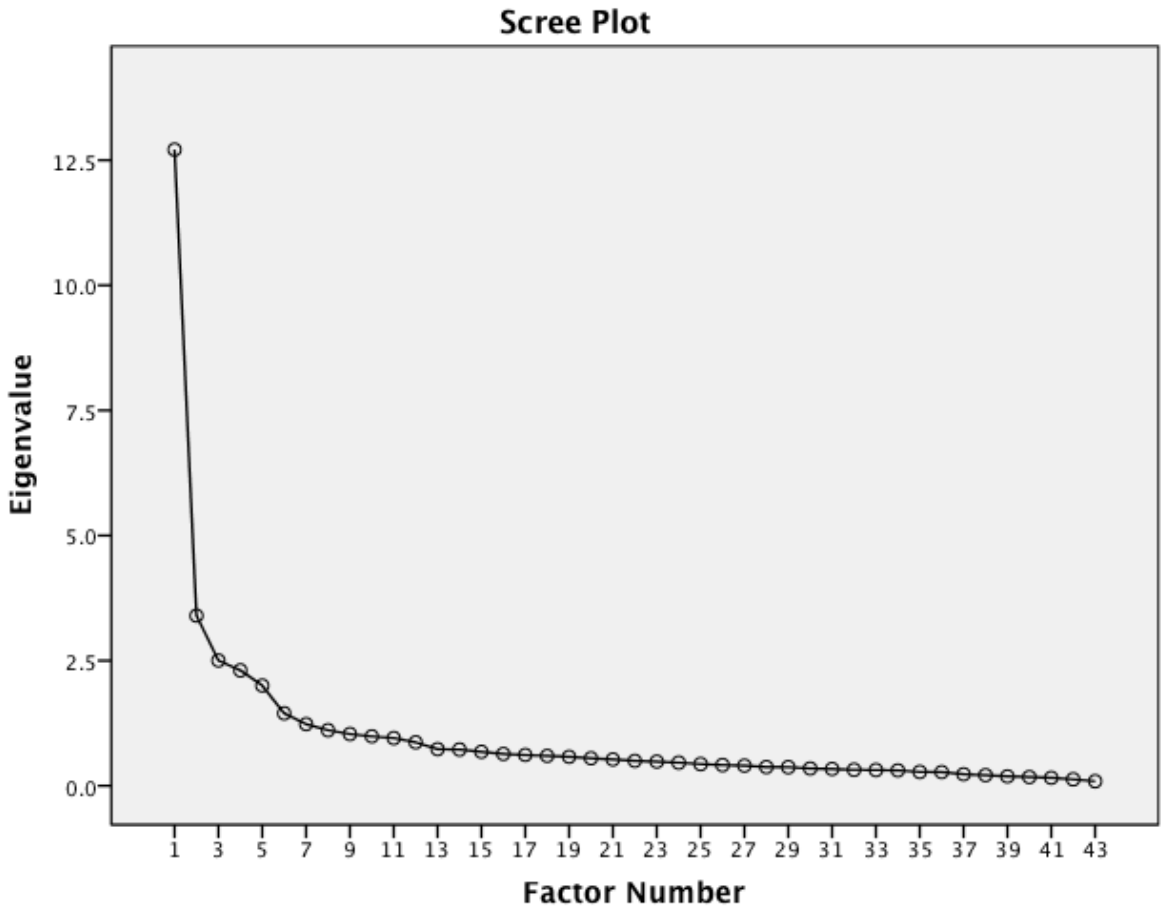
### Total Variance Explained

Factor	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings <sup>a</sup>
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	12.710	29.559	29.559	11.701	27.211	27.211	8.187
2	3.398	7.903	37.462	3.367	7.830	35.042	6.042
3	2.504	5.823	43.284	1.806	4.199	39.241	6.709
4	2.307	5.364	48.649	1.867	4.341	43.582	4.006
5	2.002	4.656	53.304	.970	2.255	45.837	4.624
6	1.448	3.368	56.672	1.447	3.366	49.203	4.626
7	1.232	2.865	59.537	1.098	2.553	51.756	4.194
8	1.111	2.583	62.121	.524	1.218	52.974	4.181
9	1.035	2.406	64.527	.655	1.523	54.497	4.954
10	.987	2.296	66.823				
11	.953	2.216	69.039				
12	.869	2.021	71.060				
13	.732	1.702	72.762				
14	.725	1.686	74.448				
15	.678	1.577	76.026				
16	.637	1.482	77.507				
17	.616	1.432	78.939				
18	.597	1.389	80.328				
19	.580	1.348	81.676				
20	.550	1.279	82.955				
21	.526	1.222	84.177				
22	.499	1.160	85.337				
23	.483	1.122	86.459				
24	.463	1.077	87.536				
25	.434	1.010	88.545				
26	.415	.965	89.510				
27	.403	.937	90.447				
28	.376	.874	91.321				
29	.372	.866	92.187				
30	.347	.807	92.994				
31	.335	.779	93.773				
32	.320	.744	94.517				
33	.314	.731	95.248				
34	.309	.718	95.966				
35	.276	.642	96.608				
36	.273	.635	97.243				
37	.230	.535	97.778				
38	.213	.494	98.272				
39	.188	.437	98.710				
40	.176	.408	99.118				
41	.160	.372	99.490				
42	.129	.300	99.790				
43	.090	.210	100.000				

Extraction Method: Maximum Likelihood.

a. When factors are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.

Scree plot eigenvalues



## Indeksering

Indikatorer etter indeksering:

Pattern Matrix<sup>a</sup>

	Factor						
	1	2	3	4	5	6	7
folsto1	.630	.141					
folsto2	.809						
folsto3	.830				-.150		
folsto4	.660		-.127		-.462		
folsto5	.648		-.151		-.469		
opgsto2	.753				.140		
opgsto3	.660		-.215		.135		.110
opgsto4	.783				.159		.124
autsto1			-.665		-.120		
autsto2			-.833				
autsto3			-.889				
autsto4	.421		-.528				
instmot1							.744
instmot2					-.107		.804
instmot3	.115	.122			.187		.462
instmot4	.114				.173		.457
sakmot1		.437		.181		.108	
sakmot3		.689					
sakmot4		.916					
sakmot5		.837					
ac1	.148	.254		.104		.150	
ac4		.131		.471		.191	
ac5		.214		.281		.248	
nc1	.116					.565	
nc2	.136		.101			.608	
nc3				-.146		.741	
nc4			-.101			.720	
nc5		.113				.609	
rintrem1				.490			
intrem2				.705			
rintrem3				.798			
rintrem5				.719			

Extraction Method: Maximum Likelihood.

Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 10 iterations.

Etter indeksering, test uten Affective commitment

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.915	.923	32

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.906	.916	29

Korrelasjonsmatrise etter indeksering:

		Correlations						
		Orgstøtte	Autstøtte	AC	NC	Instmot	Sakmot	Intrem
Orgstøtte	Pearson Correlation	1	.618	.451	.395	.366	.448	.236
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	1227	1211	1212	1182	1187	1210	1211
Autstøtte	Pearson Correlation	.618	1	.377	.281	.223	.433	.203
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	1211	1241	1225	1196	1202	1224	1223
AC	Pearson Correlation	.451	.377	1	.442	.294	.496	.401
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	1212	1225	1253	1208	1210	1232	1232
NC	Pearson Correlation	.395	.281	.442	1	.275	.339	.215
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	1182	1196	1208	1218	1182	1203	1202
Instmot	Pearson Correlation	.366	.223	.294	.275	1	.346	.164
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	1187	1202	1210	1182	1224	1208	1205
Sakmot	Pearson Correlation	.448	.433	.496	.339	.346	1	.238
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	1210	1224	1232	1203	1208	1247	1228
Intrem	Pearson Correlation	.236	.203	.401	.215	.164	.238	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	1211	1223	1232	1202	1205	1228	1250

KMO og Bartlett's etter indeksering:

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.807
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1947.715
	df	21
	Sig.	.000

## Regresjonsforutsetinger

### Regresjonsforutsetning 2

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Orgstøtte	1227	1	7	5.26	1.271	1.616
Autstøtte	1241	1	7	5.51	1.177	1.385
AC	1253	1	7	5.56	1.185	1.404
NC	1218	1	7	4.78	1.238	1.533
Instmot	1224	1	7	3.89	1.512	2.286
Sakmot	1247	1	7	5.76	1.091	1.190
Intrem	1250	1	7	5.80	1.381	1.907
Valid N (listwise)	1105					

### Regresjonsforutsetning 3

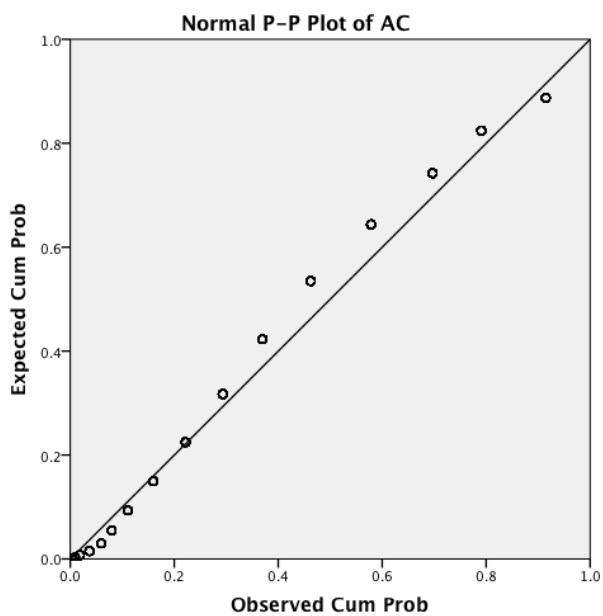
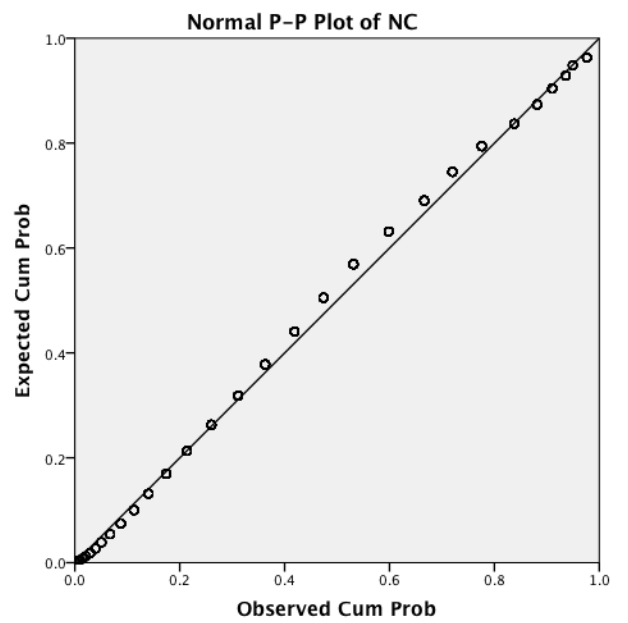
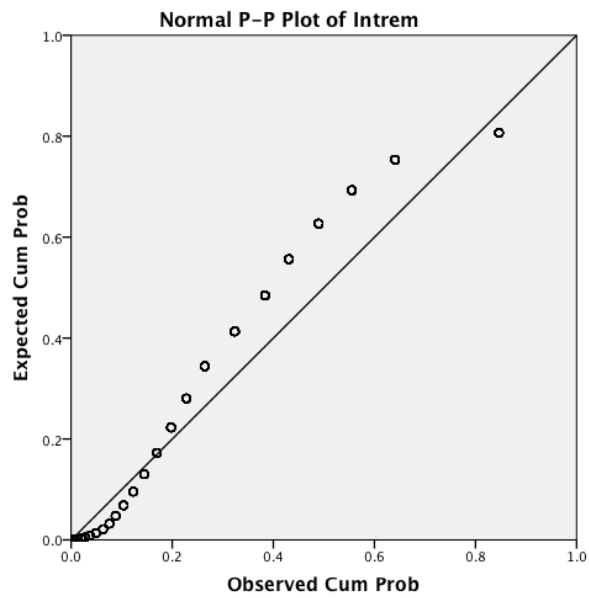
**Correlations**

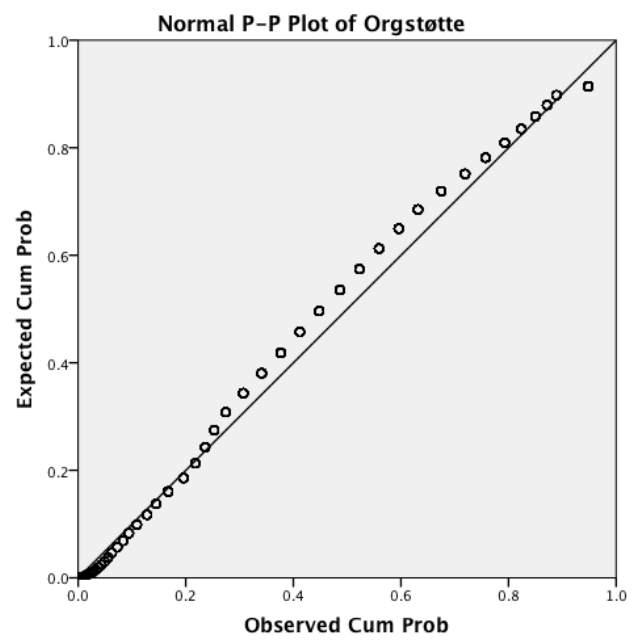
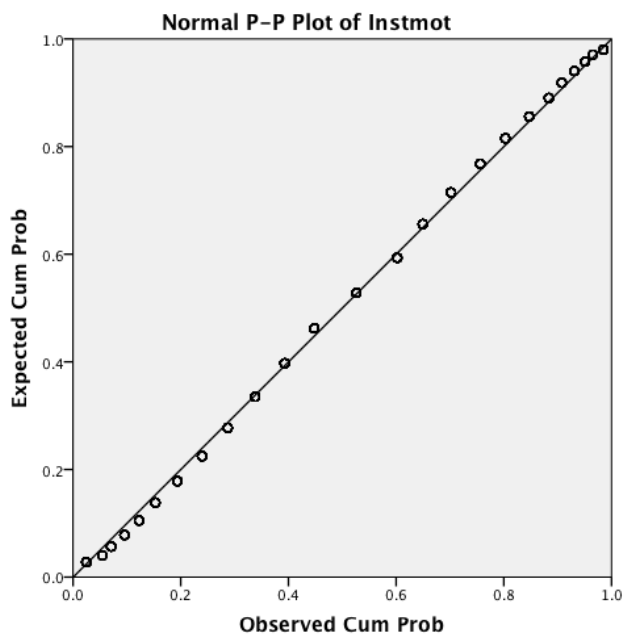
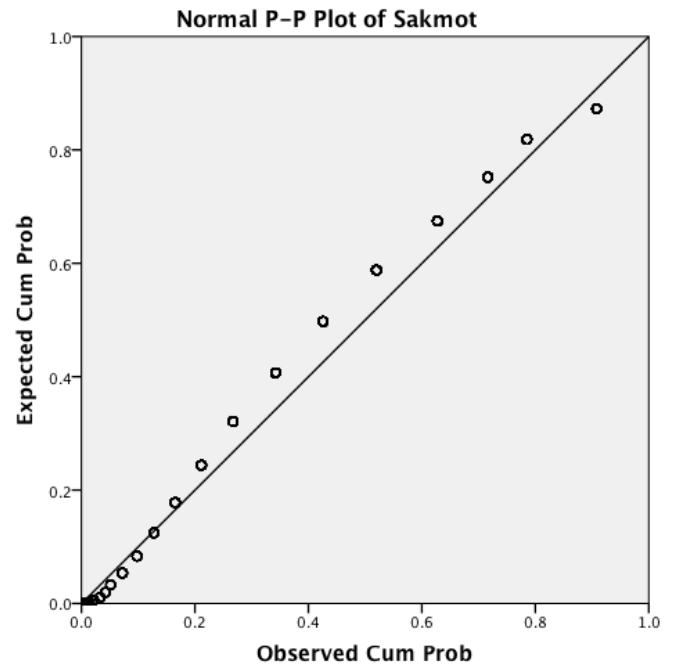
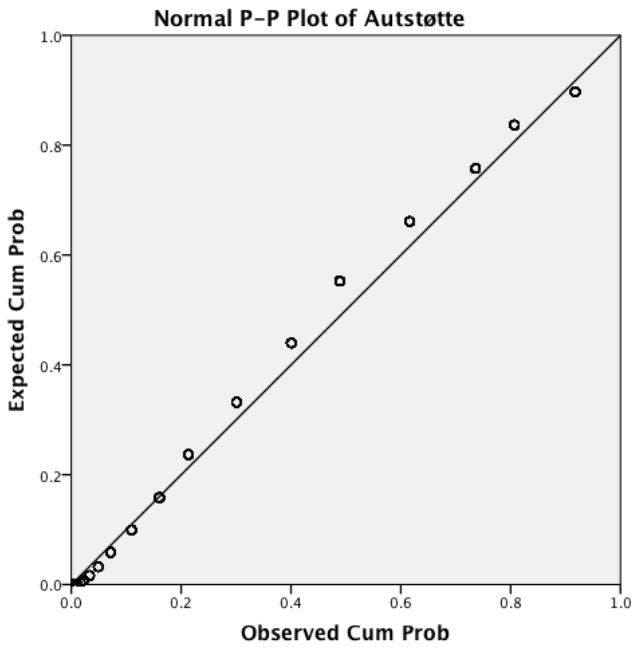
		Orgstøtte	Autstøtte	AC	NC	Instmot	Sakmot	Intrem
Orgstøtte	Pearson Correlation	1	.618**	.451**	.395**	.366**	.448**	.236**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	1227	1211	1212	1182	1187	1210	1211
Autstøtte	Pearson Correlation	.618**	1	.377**	.281**	.223**	.433**	.203**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	1211	1241	1225	1196	1202	1224	1223
AC	Pearson Correlation	.451**	.377**	1	.442**	.294**	.496**	.401**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	1212	1225	1253	1208	1210	1232	1232
NC	Pearson Correlation	.395**	.281**	.442**	1	.275**	.339**	.215**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	1182	1196	1208	1218	1182	1203	1202
Instmot	Pearson Correlation	.366**	.223**	.294**	.275**	1	.346**	.164**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	1187	1202	1210	1182	1224	1208	1205
Sakmot	Pearson Correlation	.448**	.433**	.496**	.339**	.346**	1	.238**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	1210	1224	1232	1203	1208	1247	1228
Intrem	Pearson Correlation	.236**	.203**	.401**	.215**	.164**	.238**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	1211	1223	1232	1202	1205	1228	1250

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

## Regresjonsforutsetning 4

### P-plot





## Regresjonsforutsetning 5

### Bivariat analyse med kontrollvariabler

Correlations

		STOTTENY	AUTONOMY	INSMOTNY	SAKMOTNY	NORCOMNY	INTREMNY
bosted Bosted	Pearson Correlation	.023	.050	-.055	-.041	-.074**	.001
	Sig. (2-tailed)	.423	.080	.056	.147	.010	.969
	N	1223	1231	1216	1239	1210	1242
kjønn Kjønn	Pearson Correlation	.096**	-.026	.145**	.082**	.039	.065*
	Sig. (2-tailed)	.001	.372	.000	.004	.177	.022
	N	1210	1218	1202	1225	1201	1229
alder Alder	Pearson Correlation	.110**	-.047	-.012	.000	.143**	.070*
	Sig. (2-tailed)	.000	.098	.668	.998	.000	.013
	N	1229	1237	1222	1245	1216	1247
org Hvilken organisasjon har du et frivillig verv i?	Pearson Correlation	-.012	.083**	-.149**	-.052	.027	.050
	Sig. (2-tailed)	.680	.004	.000	.066	.344	.076
	N	1221	1229	1215	1237	1208	1240
fartstid Hvor lenge har du hatt frivillig(e) verv i denne organisasjonen?	Pearson Correlation	.067*	.046	.019	.067*	.064*	.108**
	Sig. (2-tailed)	.020	.102	.506	.018	.027	.000
	N	1227	1235	1221	1243	1214	1246
tidsbruk Hvor mange timer i uka (i gjennomsnitt) bruker du på frivillig arbeid i denne organisasjonen?	Pearson Correlation	.059*	.173**	.083**	.227**	.026	.021
	Sig. (2-tailed)	.040	.000	.004	.000	.368	.451
	N	1228	1235	1221	1243	1214	1247

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

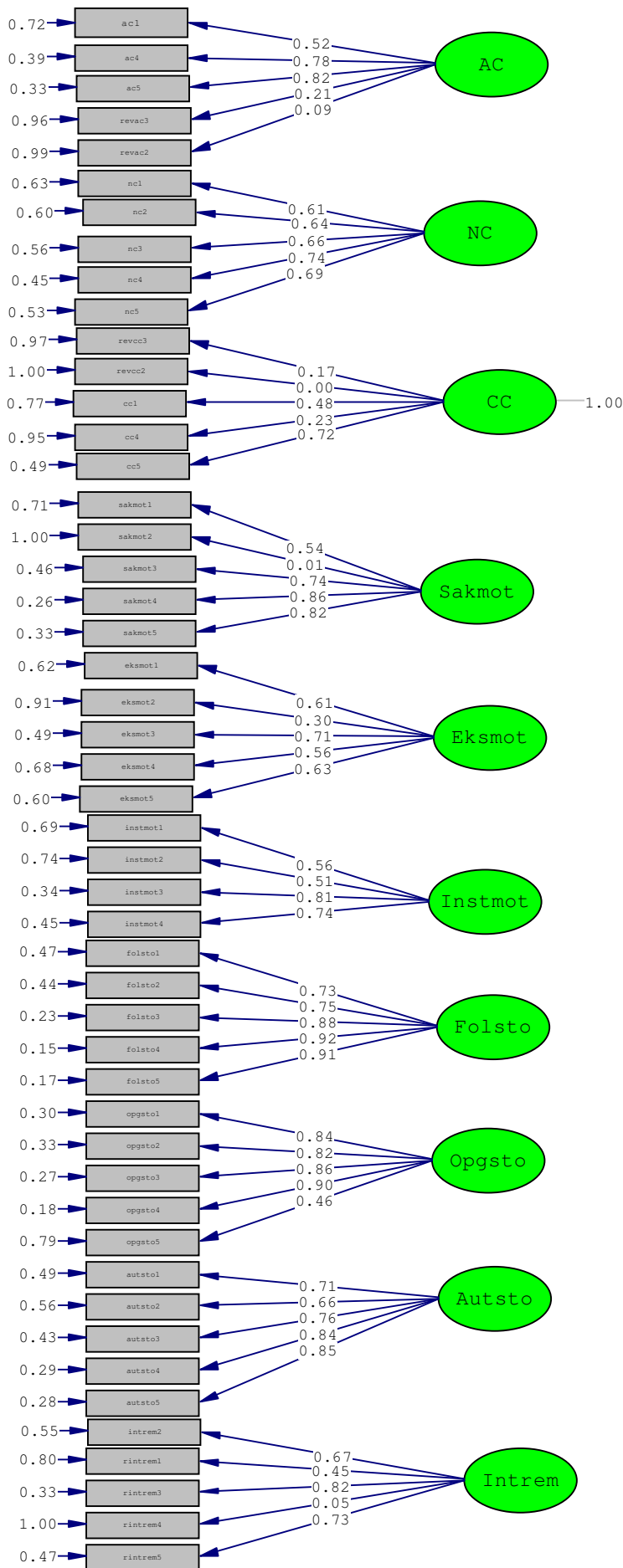
\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



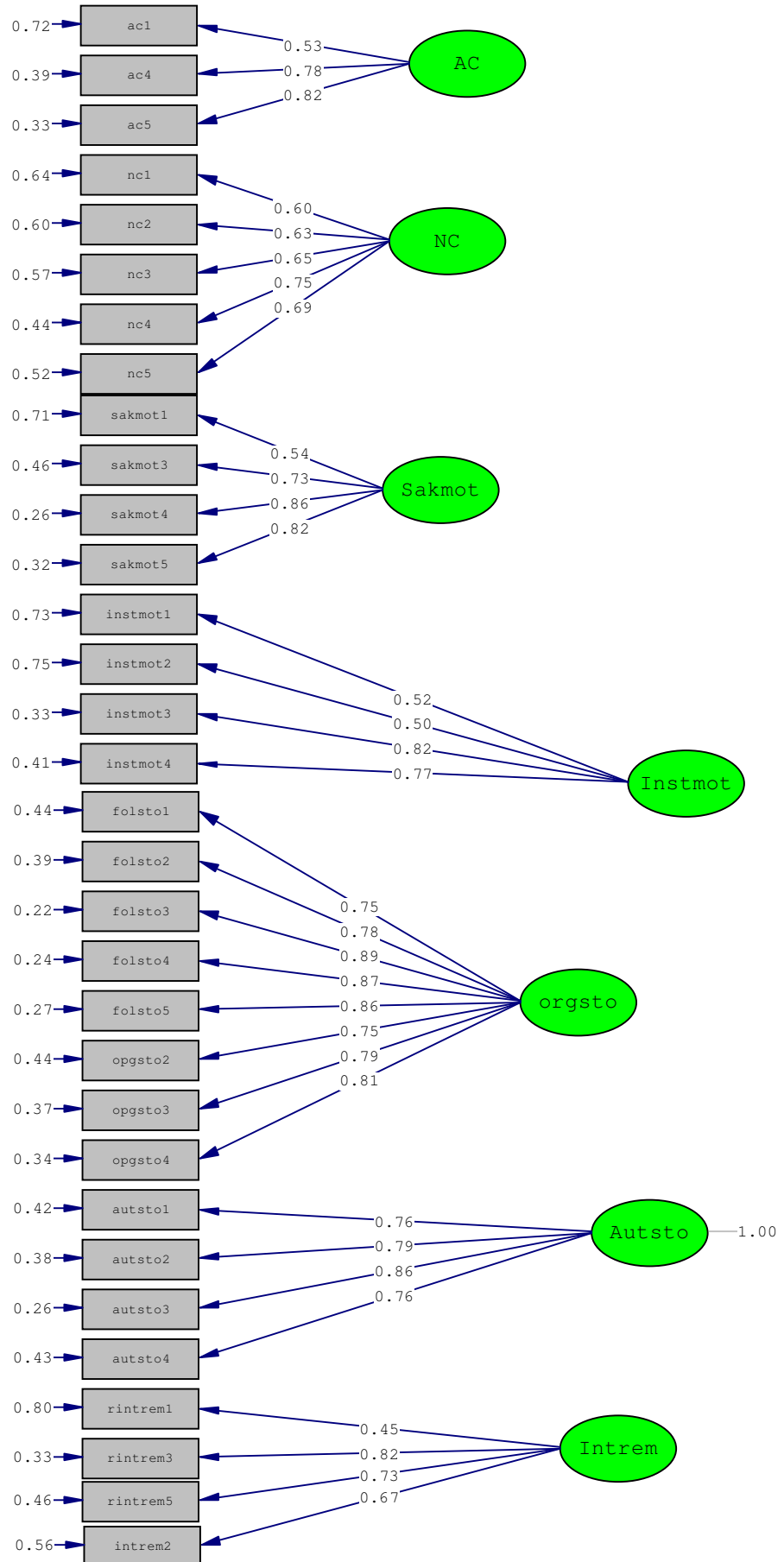
## Regresjonsforutsetning 8

Descriptive Statistics

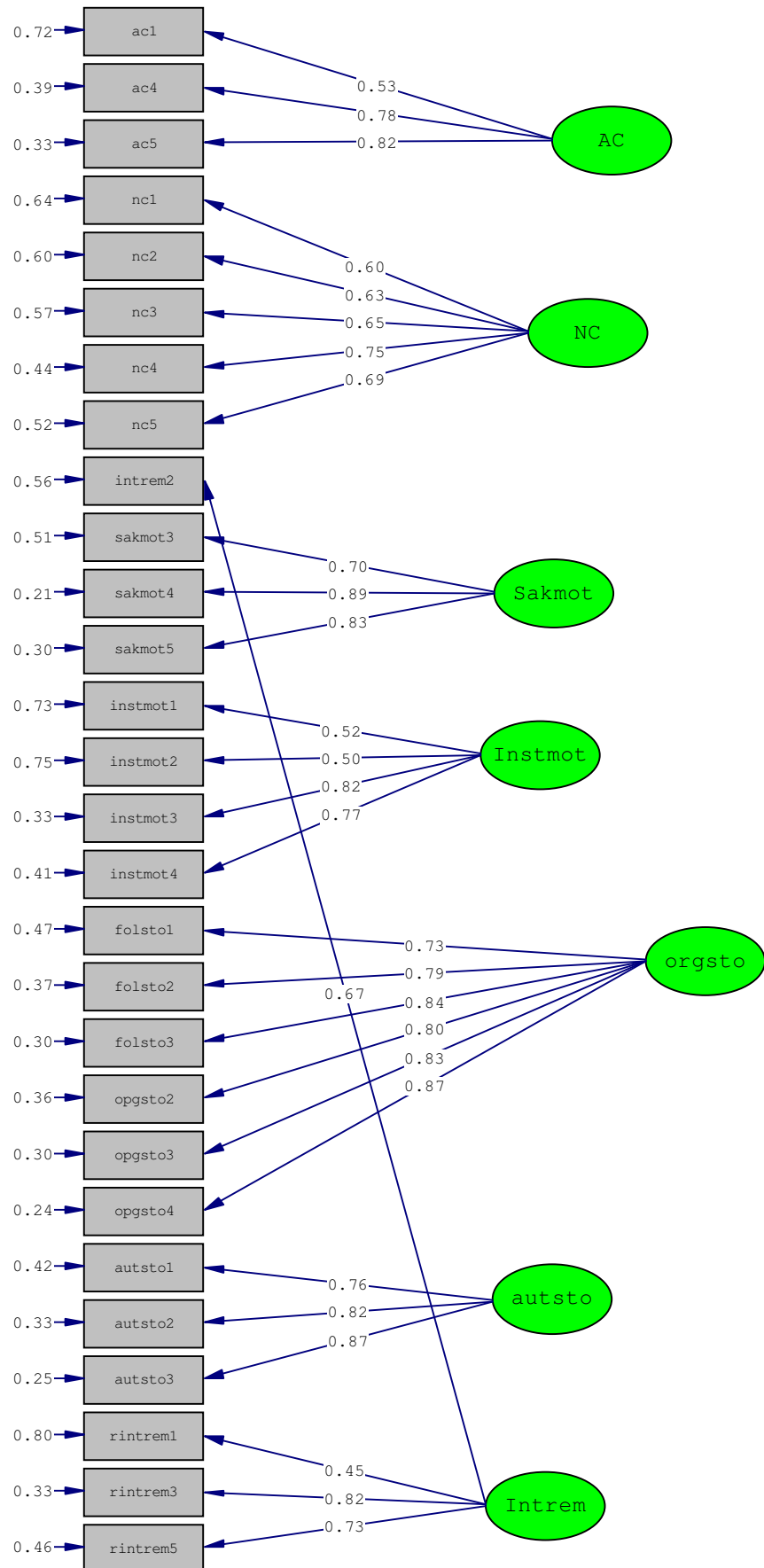
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
Orgstøtte	1227	1	7	5.26	1.271	1.616	-.706	.070	.179	.140
Autstøtte	1241	1	7	5.51	1.177	1.385	-.849	.069	.743	.139
AC	1253	1	7	5.56	1.185	1.404	-.790	.069	.133	.138
NC	1218	1	7	4.78	1.238	1.533	-.362	.070	-.249	.140
Instmot	1224	1	7	3.89	1.512	2.286	.003	.070	-.609	.140
Sakmot	1247	1	7	5.76	1.091	1.190	-1.151	.069	1.717	.138
Intrem	1250	1	7	5.80	1.381	1.907	-1.277	.069	.943	.138
Valid N (listwise)	1105									



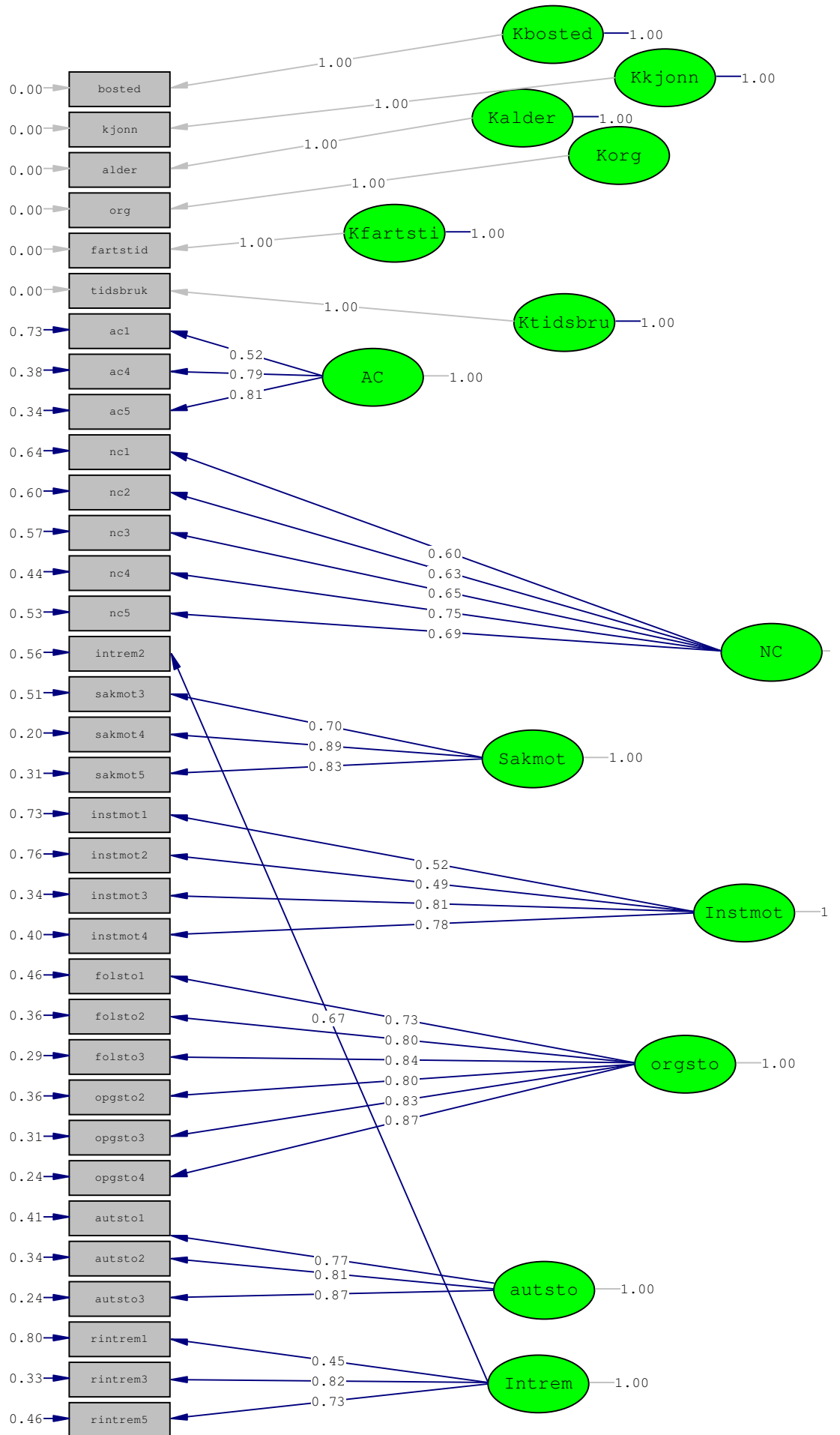
Chi-Square=9677.09, df=1082, P-value=0.00000, RMSEA=0.079



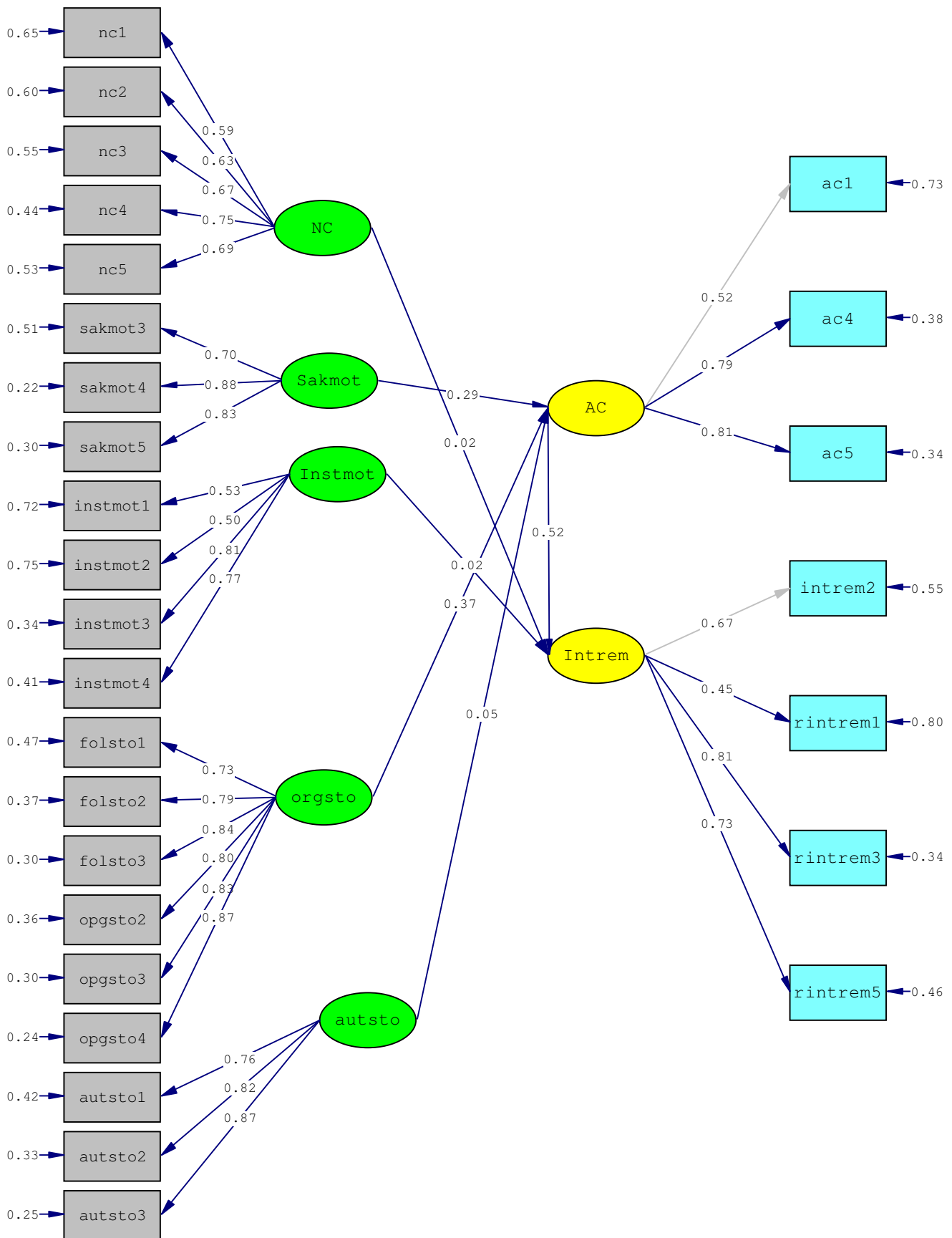
Chi-Square=5322.05, df=443, P-value=0.00000, RMSEA=0.093



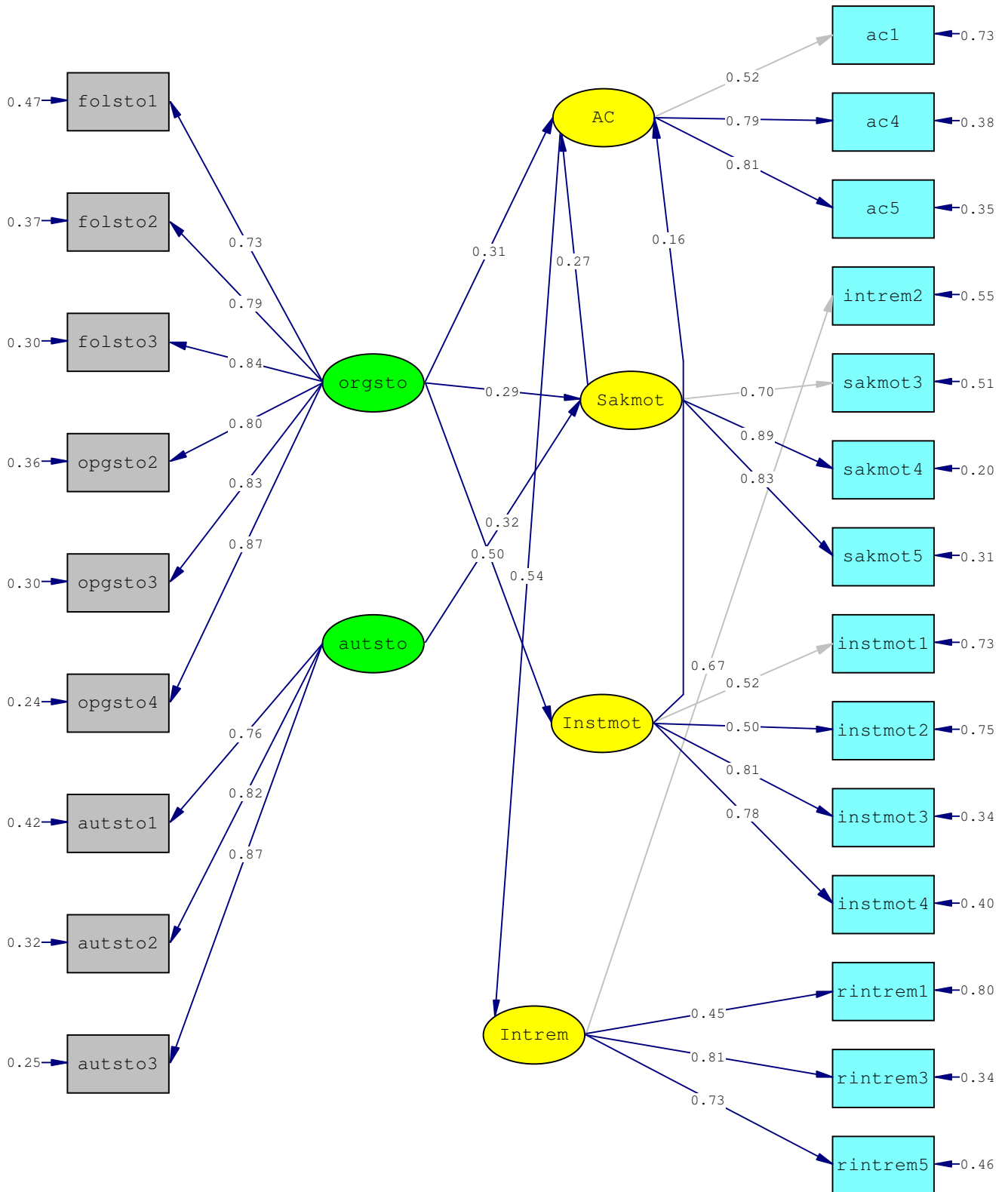
Chi-Square=2867.62, df=329, P-value=0.00000, RMSEA=0.078



Chi-Square=3508.48, df=455, P-value=0.00000, RMSEA=0.073



Chi-Square=2975.52, df=334, P-value=0.00000, RMSEA=0.079



Chi-Square=2039.88, df=222, P-value=0.00000, RMSEA=0.080

