

DEN TRIADISK RESIPROKE MODELL

MOTIVASJONSFAKTORER FOR FRIVILLIG ARBEID

Torbjørn Torsøy

Veileder

Gjert Langfeldt

Masteroppgaven er gjennomført som ledd i utdanningen ved Universitetet i Agder og er godkjent som del av denne utdanningen. Denne godkjenningen innebærer ikke at universitetet inntår for de metoder som er anvendt og de konklusjoner som er trukket.

0.0 FORORD	1
1.0 INNLEDNING	2
1.1 VALG AV TEMA	2
1.2 PROBLEMSTILLING.....	3
1.3 OPPGAVENS OPPBYGNING	4
2.0 FRIVILLIG ORGANISASJON	6
2.1 HOPKINSPROSJEKTET	6
2.2 HOVEDTREKK I DEN NORSKE FRIVILLIGE SEKTOREN	7
2.3 RELIGIØSE FRIVILLIGE ORGANISASJONER.....	8
2.4 TIDLIGERE FUNN	10
3.0 ADIZES: MER ENN ÈN FORUTSETNING	12
4.0 DEN TRIADISK RESIPROKE MODELL	14
4.1 BANDURA - KOGNISJON, AFFEKSJON OG HANDLING	14
4.2 MASLOW - ATFERD	17
4.3 BRONFENBRENNER - MILJØ	23
5.0 CHIKSZENTMIHALYI: FLOW.....	27
6.0 METODE	29
6.1 ENDRING AV PROBLEMSTILLING	29
6.2 METODISK TILNÆRMING	30
6.3 DET KVALITATIVE FORSKNINGSINTERVJUET	32
6.4 VALG AV RESPONDENTER.....	33
6.5 UTARBEIDING AV INTERVJUGUIDE.....	34
6.6 GJENNOMFØRING AV INTERVJU	41
6.7 TRANSKRIBERING OG BEARBEIDING AV DATA.....	43
6.8 FORSKNINGSETISKE VURDERINGER.....	44
6.9 VALIDITET OG RELIABILITET	44
7.0 PRESENTASJON AV RESULTATER	47
7.1 DEN TRIADISK RESIPROKE MODELL	49
7.2 UKJENTE FAKTORER TILFØRT MODELLEN	60
7.3 FLOW I FRIVILLIG ARBEID	62
7.4 SAMSVAR MED TIDLIGERE FORSKNING	66
8.0 DRØFTING	69
8.1 DEN TRIADISK RESIPROKE MODELL - VERKTØYETS NYTTEVERDI.....	69
8.2 HJØRNESTEINENE I KRAFT AV SEG SELV	71
8.3 SAMSPILLET MELLOM HJØRNESTEINENE	76
8.4 FLOW	77
9.0 SAMMENDRAG OG KONKLUSJON	79
REFERANSELISTE	81

0.0 Forord

Mine tabula rasa ble utdelt for 26 år siden. Siden den gang har jeg vært høyt og lavt for å fylle opp ”arkene” mine. I løpet av arbeidet med masteroppgaven har jeg opplevd en enorm tilføring av erfaringer og lærdom. Når masteroppgaven ble en del av livet mitt så hoppet jeg i det. Å skrive oppgaven viste seg tidlig å være noe av det mest omfattende arbeidet jeg hadde vært borti. Det har vært frustrerende, slitsomt, en rot til dårlig samvittighet og en enorm utfordring. Likevel har arbeidet også bydd på et enormt læringsutbytte, og jeg har faktisk ikke så rent sjelden kost meg gjennom de sene nattetimene, meg og masteroppgaven. Teorien jeg har jobbet med har uten tvil gjennom tidens tann gravd seg inn i ryggraden min og har nå blitt en del av mine filtre for hvordan jeg betrakter verden.

Jeg ønsker å takke alle som har støttet meg fram til enden av studiet. Takk for tipset om at det faktisk fantes et masterstudium i pedagogikk, og takk til den hjelpsomme damen som ringte meg midt i sommerferien og fikset alt papirarbeidet slik at jeg kunne komme til dekket bord og nytt studium. Universitet i Agder skal virkelig ikke ha på seg at de ikke hjelper til med å legge forholdene til rette for forvirra studenter.

Jeg ønsker også inderlig å takke Torunn som har måttet lide under mitt konstante mas om pedagogiske og psykologiske teorier, modeller og motivasjonsfaktorer. Takk for at du har vært så tålmodig med meg! Nå skal skuldrene lettes og livet skal gå tilbake til slik som det skal være. ”Hula mi” i kjelleren skal ryddes og papirbordet som var krydret med tusen gule post-its, skal få den trehvite fargen tilbake.

Gjert Langfelt, en dyktig veileder, et levende leksikon, et analytisk forbilde. Selv mine villeste ideer landet du elegant ned på landjorda, og du relaterte dem til teori som den største selvfølge. En kan ikke annet enn å ha respekt for folk som klarer slikt. Du sa i begynnelsen at masterarbeidet at den kom til å forandre selve tankemåten min, jeg sa ja, men må jo være ærlig å si at jeg i mitt stille sinn tenkte ”bulshit”. Jeg kan ikke fordra og ta feil men... Takk for all hjelpen!

1.0 INNLEDNING

I «Frivillighetens utfordringer» (Ibsen og Skov Henriksen, 2001) pekes det på at stadig færre ønsker å være medlem i frivillige organisasjoner. De ønsker ikke forpliktelser over lengre tid og er mer innstilt på en slags "vindushopping" hvor det som ser mest spennende ut blir det en velger å gjøre en innsats for. I den såkalte gullalderen for frivillig arbeid var holdningen og motivasjonen annerledes, folk jobbet og jobber for så vidt enda for den samme organisasjonen som de alltid har gjort. Den frivilliges tidsperspektiv og selve engasjement har endret seg radikalt på kun få tiår.

Jeg har selv i løpet av de siste årene vært særlig engasjert i to frivillige organisasjoner, henholdsvis KRIK (kristen idrettskontakt) og NMSU (det norske misjonsselskap barn og ungdom) hvorav førstnevnte tilsynelatende kanskje er mer rettet mot egne behov og interesser enn sistnevnte. Trenden er tydelig, den veletablerte og solide organisasjonen til NMS sliter med rekruttering. Gjennomsnittsalderen stiger i takt med årenes løp. NMSU som skal være en selvstendig barne og ungdomsorganisasjon klarer ikke å få like mange personer inn i organisasjonen, som det forsvinner medlemmer i den andre enden. Tendensen er ikke enestående for NMS, men er gjeldende for nesten samtlige frivillige idealistiske organisasjoner. Organisasjoner som KRIK, som har en tydelig sportslig og ungdommelig profil, opplever derimot en solid vekst i medlemstallene hvert år. KRIK har ikke minst en tydelig agenda på å være mindre bindende, og heller fremstå som en tilgjengelig gode for sine medlemmer.

Ved å se på hva som motiverer for å gjøre en innsats i en frivillig organisasjon kan organisasjonene se på hvilke tiltak de eventuelt kan gjennomføre for å virke mer appellerende for allmennheten og om fokuset rundt medlemstall kanskje må endres. En frivillig organisasjon er avhengig av frivillige, oppgaven håper jeg vil konkretisere hvilke faktorer som må jobbes med for å på ny kunne oppleve positive rekrutteringstall. Først og fremst ved å flytte fokus bort fra medlemstall, og over til motivasjonen til å arbeide.

1.1 Valg av tema

Valg av tema er resultatet av et ønske om å oppnå en større forståelse av hva det er som driver og motiverer oss til tilsynelatende meningsløst arbeid. Arbeid vi gjør som sett utenfra kan virke kjedelig og lite tilfredsstillende, er for personen som holder på med arbeidet et arbeid som gir en av de beste følelsene en kan få, flow. Helt fra baneskolealder har jeg vært fascinert av konseptet motivasjon. Selv om det er et såkalt psykologisk fenomen å fordype seg og forske i så er jeg av den oppfatning at god pedagogikk i like stor grad kan forklares som positivt anvendt psykologi. De samme spørsmålene er like gjeldende for

begge fagfeltene: Hvorfor gjør han det, eller hva er det som gjør at personen velger å ikke gjøre det?

Hvorfor vil noen gjøre oppgaver som andre synes er helt pyton?

Jeg ble seinest i fjor obs på fenomenet flow. Selv om jeg lenge har vært klar over ”super”-sonen som befinner seg på toppen av motivasjonsfjellet så var det først i fjor at jeg fikk mulighet til å knytte tanker opp mot teori. Jeg ble fortalt at det fantes en tydelig link mellom det som driver fjellklatrere til å klatre fjell etter fjell, til det frivillige arbeidet. Begge fenomenene kan av andre oppfattes som meningsløst kjedelige oppgaver, men for fjellklatreren og den frivillige arbeideren så finnes det få om ikke noen høyere motivasjonstopp å bestige. Flow gir en glede og motivasjon som på mange punkter besvarer de spørsmålstejn jeg tidligere har stilt til denne typen oppgaver som jeg da tidligere har sett på som umulig å kunne ha noe motiverende ved seg.

Min tidligste erfarte opplevelse med flow finner jeg i bygging av lego. Jeg var en kløpper på å bygge lego og det var kun nettopp lego det gikk i både til bursdag og til jul. Jeg har tidligere vært bevisst på at det var byggingen som gav meg mest motivasjon. Andre kunne finne det snodig at jeg bare bygde men ikke lekte med det etterpå. Store deler av jobben bestod i forarbeid, kategorisering og sortering. Det var viktig å legge forholdene til rette slik at byggingen kunne gjennomføres uten heftelser. Når alt var klart så var det bare å la timene fly i bygging, det å faktisk leke med legoen alene så jeg på som meningsløst når jeg var alene. I nyere tid føler jeg at leirarbeid har blitt en stor arena for flow, og det er først i nyere tid at jeg har oppdaget denne arenaen hvor jeg kan oppleve denne gode mentale tilstanden. Det er viktig for meg å vise til de potensielle gevinstene og mulighetene som åpner seg ved å arbeide for den rette frivillige organisasjonen.

Flow er ikke emnespesifikt, det er en subjektiv følelse en opplever dersom en befinner seg i et mentalt balansepunkt mellom ferdigheter og utfordring hvor alle innvirkende ytre faktorer er ideelle. Denne balansegangen må det også være mulig å kunne oppnå innenfor en frivillig organisasjon er tanken min. Oppgaven er ønsket å kunne finne de brikkene som er nødvendige for at en skal kunne oppnå høy indre motivasjon og forutsetningene for å kunne oppleve flow gjennom det frivillige arbeidet. Flow i seg selv anses ikke som en direkte årsak til å fortsette et eventuelt frivillig engasjement, men mer som en indikator på trivsel og god motivasjon.

1.2 Problemstilling

Jeg arbeider ut fra følgende problemstillinger:

- Hvilke motivasjonsfaktorer ligger til grunn for motivasjon til frivillig arbeid?
- Hvor høy motivasjon lar det seg gjøre å oppnå i arbeidet for en frivillig organisasjon?

1.3 Oppgavens oppbygning

Oppgaven har følgende oppbygging:

- Del 1; INNLEDNING: Aktualisering og presentasjon av valgt tema. En foreløpig problemstilling blir også fremstilt.
- Del 2; FRIVILLIG ORGANISASJON: Oppgavens teoretiske og forskningsmessige omfang avgrenses til en hensiktsmessig og konkret størrelse. Tidligere funn gjort av Wollebæk, presentert i boken «Frivillig innsats» (Wollebæk, et al., 2000), blir også lagt frem som et sammenlikningsgrunnlag og som utgangspunkt for videre undersøkelse.
- Del 3; ADIZES, MER ENN ÉN FORUTSETNING: En teori som utdyper forholdene som påvirker motivasjon til frivillighet presentert i Wollebæks forskning. Teorien er ment å gi en bredere og mer omfattende forklaring på motivasjon innenfor den spesifikke grupperingen kristen frivillig sektor. Dette blir da et nytt og mer komplekst perspektiv på de frivillige sin motivasjon for å arbeide gratis presenteres. Adizes teori blir rammeverk for oppgavens teoretiske perspektiv på hvordan motivasjon bygges ut fra flere forhold.
- Del 4; DEN TRIADISK RESIPROKE MODELL: Det er tre overordnede kategorier som samspiller og som til sammen griper om og utgjør en teoretisk forklaring på menneskets motivasjon til frivillig arbeid. Disse tre kategoriene presenteres i tur og orden ordnet etter følgende inndeling: det indre, det ytre (les: det personlige ytre, ikke ytre motivasjonsfaktorer som belønning) og det omgivende. Kategoriene er henholdsvis: kognisjon, atferd/behov og miljø.
- Del 5; FLOW: Begrepet Flow ble presentert av Csíkszentmihályi først på 70-tallet. Teorien dreier seg i all hovedsak rundt de indre motivasjonskrefter i mennesket og sees i seg selv på som en personlig indre prosess som fungerer som en altoppslukende motivasjon. Videre plasseres flow i kontekst gjennom tilsvarende men motstående begreper som apati, kjedsomhet, angst og opphisselse. Flow blir da beskrevet som toppen av motivasjon og kan først gi seg til kjenne under spesielt gunstige omstendigheter og forhold. Disse forholdene kan trolig beskrives gjennom menneskets behov, omgivende miljø og indre strukturer. Flow ble i starten kun undersøkt som relatert til ekstraordinære personligheter, senere har forskningen dreid seg til også å gjøre seg gjeldende i den allmenne hverdag.

- Del 6; METODE: Oppgavens metodedel begynner med en tilspissing av problemstillingen gjennom fire nye problemstillinger. Videre følger en gjennomgang av det kvalitative intervju og en redegjørelse for den forskningen som er tilført oppgaven. En ser også på oppgavens gyldighet ved validitet og reliabilitet.
- Del 7; PRESENTASJON AV RESULTATER: Respondentene og deres situasjon belyses kort før hver enkelt problemstilling blir sett opp mot aktuelle resultater. Resultatene er et produkt av intervjuanalyse gjennom omfattende transkribering og koding.
- Del 8; DRØFTING: Oppgavens triadisk resiproke modell er verktøyet som er benyttet for å operasjonalisere forskningen. Den har til hensikt å kunne organisere og knagge de ulike begrep, variabler og faktorer som måtte dukke opp i intervjuet. Første del av drøftingen er derfor en evaluering av dette verktøyet. Deretter følger resultatene drøftet i lys av den triadisk resiproke modellens fremsatte teorier.

I oppgaven vil det refereres til det engelske begrepet «Flow» da dette også anses som navnet på fenomenet. Det å for eksempel være i god flyt, er ikke dekkende for hva som inngår i begrepet flow (Csikszentmihalyi, 1997). I oversatt litteratur er det brukt forskjellige oversettelser men jeg anser det som korrekt å benytte den engelske termen i mangel av et dekkende og anerkjent norsk begrep for fenomenet.

2.0 FRIVILLIG ORGANISASJON

Den vanligste og mest tydelige forskjellen på frivillige organisasjoner sett i forhold til andre typer organisasjoner er at det er medlemmene selv som «eier» organisasjonen (Ulstein, 1998). Når en derimot skal gå den frivillige organisasjonen nærmere i sømmene så vil en benytte standardiserte kriterium, sett i forhold til hva annen gjeldende norsk og internasjonal forskning forholder seg til. Wollebæk regnes som en anerkjent norsk forsker innenfor feltet ”frivillig innsats”, hans tidligere funn vil en også forholde seg til videre i oppgaven. Det er derfor særdeles relevant å forholde seg til de samme standarder som den tidligere forskningen har gjort. Standarden for å kunne defineres som en frivillig organisasjon blir dermed gitt ved begrepet ”en nonprofit organisasjon”. Dette definerte og standardiserte begrepet er introdusert gjennom Hopkinsprosjektet.

2.1 Hopkinsprosjektet

Hopkinsprosjektet er et flernasjonalt prosjekt som startet sin innhenting av data i 1997 i den frivillige sektoren. Det fulle navnet på undersøkelsen er John Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project, men kalles altså også hopkinsundersøkelsen. I Norge har undersøkelsen blitt gjennomført i samarbeid med Institutt for samfunnsforskning i Oslo og LOS-senteret i Bergen. Prosjektet var første i Norge med å gi en fullstendig oversikt over den frivillige sektoren innenfor landets grenser. Det internasjonale prosjektet som helhet har hentet inn data fra mer enn 40 land. Funn gjort i undersøkelsen blir presentert i tabellen under, publisert i Stortingsmelding 39; Frivillighet for alle (Sivesind, 2007).

I hopkinsundersøkelsen er nonprofit definert gjennom fem kriterier:

- Organisert: Aktiviteten er varig og regelmessig for eksempel ved at organisasjonen har møter, medlemskap og prosedyrer for vedtak som er satt av medlemmene.
- Privat: Organisasjonen er ikke formelt underlagt offentlig styring, selv om den imidlertid kan være avhengig av økonomisk støtte fra det offentlige.
- Viderefordeler ikke fortjeneste: Organisasjonen har ikke et hovedfokus på kommersialitet, de ulike stillingene organisasjonen innehar, som medlemmer, ledere, markedsførere eller andre, oppnår ingen fortjeneste på eventuelle overskudd men det blir brukt i tråd med medlemmenes mål og visjoner.
- Selvstyrt: organisasjonen har en etablert styringsstruktur og kan på eget initiativ kunne vurdere videre eksistens eller nedleggelse uten å være ytre forpliktet. Vil derfor også være ansvarlig for egne aktiviteter.
- Frivillig: Medlemskap eller deltakelse bygger på deltakers ønske om å delta, og er ikke på noen som helst måte lovpålagt eller obligatorisk.

(Sivesind, 2008, s. 15) Oversettelse er også sjekket opp mot hovedkilde: (Salamon, 2004, s. 8-10)

Sivesind tar også med en referert begrunnelse gjort av Salamon knyttet til standardene: ”Til grunn for denne definisjonen ligger antakelsen om at organisasjoner som ikke videreforder fortjeneste fremmer samfunnsmessige eller felles goder, slik dette forstås av deltakerne selv, ellers ville de ikke funnet det bryet verdt å delta frivillig uten håp om egen fortjeneste” (Sivesind, 2007, s. 10).

2.2 Hovedtrekk i den norske frivillige sektoren

Oppgaven vil knytte seg til en spesifikk del av den frivillige sektoren og vil derfor bare i generelle trekk ta for seg hele den frivillige sektoren. Denne oppsummeringen av den frivillige sektors hovedtrekk vil likevel fungere bra som et bakteppe, og gi en viss forståelse av situasjonen de religiøse frivillige organisasjonene befinner seg i. Den frivillige sektoren har på landsbasis i lang tid fremstått som vital og fremgangsrik. Dette ser en også igjen om en sammenligner tall fra 1997 med tall fra siste hopkinsundersøkelse i 2004. Antall timer med frivillig arbeid er omtrent ved det samme nivået som ved første måling. Likevel er deltakelsen sett i forhold til befolkningens størrelse meget høy, faktisk kommer Norge ut som det tredje beste landet blant de landene som deltok i undersøkelsen. Den delen av befolkningen som har deltatt i frivillig arbeid i løpet av 2004 er på henholdsvis 58 prosent, sett i forhold til 52 prosent i 1997. Økningen representerer hele befolkningmassen både på tvers av kjønn og aldersgruppe. Kort oppsummert kan en rett og slett si at flere bidrar, men med færre timer hver. Det er da verdt å notere seg at flere av de som nå kommer inn under definisjonen for å gjøre et frivillig arbeid, bidrar med frivillig arbeid for organisasjoner der de ikke selv er medlem. Av disse gjelder det særlig foreldre som yter et arbeid for organisasjoner hvor barna deres er aktive (Sivesind, 2007).

Ønsket om medlemskap har også endret seg med tiden, den yngre generasjonen deltar mer vilkårlig i sitt frivillige arbeid på tvers av organisasjoner og uten noe behov for medlemskap. Noe av dette forklares ved at enkelte organisasjoner har tilpasset seg den yngre gardes behov for fleksibilitet i hverdagen gjennom en større vektlegging på koordinering og fordeling av arbeidet i avgrensede oppgaver. Festivalarbeid er et typisk eksempel på et slikt arbeid hvor det ikke nødvendigvis bare er de aktive frivillige medlemmene som gjør jobben (Sivesind, 2007).

Når en snakker om den norske frivillige sektorens vitalitet så henspiller en til den høye andelen av egenererte ressurser. Organisasjonene har høy inntekt fra pengespill og automater som gir til frivillige organisasjoner. I tillegg driver organisasjonene salg av varer og tjenester. Sett i lys av disse inntektskildene i tillegg til medlemsavgifter så er organisasjonen mindre avhengig av offentlig støtte enn det man kan se i mange andre land. I Norge kommer hele 57 prosent av inntektene fra tidligere nevnte inntektskilder. Staten bidrar kun med 36 prosent, noe som er veldig høyt sett i forhold til gjennomsnittet

av de andre undersøkte landene hvor den offentlige støtten ligger på hele 58 prosent. På et lokalt nivå forklares mye av organisasjonenes vitalitet gjennom det velkjente dugnadsprinsippet (Sivesind, 2007).

De nordiske landene topper listen over andel av befolkningen som bidrar med frivillig arbeid. En av de store årsakene til dette særpreget i forhold til resten av landene som er med i hopkinsprosjektet, er at det er spesielt mange som engasjerer seg på kultur- og fritidsfeltet i de nordiske landene. I dette ligger også alle de frivillige idrettslagene (Sivesind, 2007).

2.3 Religiøse frivillige organisasjoner

Den viktigste oppgaven for de frivillige organisasjonene er slik Wollebæk fremstiller det å hjelpe samfunnet med å skape sosiale møteplasser, med aktiviteter som passer for alle. Et sted hvor en kan kunne bygge tillit og sosiale nettverk som er en viktig del av vår sosiale kapital (Wollebæk og Selle, 2002). Hvorfor organisasjonen omtales som noe annet enn summen av medlemmene kan en likevel stille seg skeptisk til. At medlemmene i fellesskap har besluttet å danne eller bli med i en gruppe, tilsier at det er personer med gitte kriterier som skulle ville ønske å sikte seg inn i en slik organisasjon. For oppgavens del er det viktig å få fram at det er det unike ved gruppene som organisasjon, som til slutt kan være en av flere avgjørende faktorer for at personer kan oppleve høy grad av motivasjon og flow.

Begrepet frivillig organisasjon, eller nonprofit organisasjon, favner gjennom Hopkinsstandarden en hel del ulike kategorier, disse er avgrenset til ulike aktiviteter som vist i tabellen under. Denne oppgaven vil i hovedsak se på den delen av frivillig arbeid som går under kategorien «Religion og livssyn». Selv om mange forhold vil være tilstede i de fleste kategorier, kan en tydelig se innenfor for eksempel «idrett». Idrett innehar en påfallende stor andel av den norske frivillige medlemsmassen. Denne høye frivillige deltakelsen forklares som nevnt tidligere ved at en rett og slett må utføre arbeidet for å kunne motta goder som organisasjonen byr på. Enten for sin egen deltakelse i idrettslaget, eller for sine egne barn. Den frivillige delen blir i så måte bare et biprodukt av konseptet organisert idrettsutøver. Altså vil det frivillige arbeidet også favne om en rent teknisk frivillighet hvor en gjør et arbeid fordi en som mottaker av goder, også må yte tilbake til den frivillige organisasjonen i form av frivillig arbeid.

Kategori	Medlemskap (2001)	Prosent (2001)
Kultur og fritid (kunst og kultur, idrett, hobby og fritid)	2 951 000	30
utdanning og forskning	104 000	1
Helse, pleie og redningsarbeid	807 000	8
Sosiale tjenester	201 000	2

Miljøvern	88 000	<1
Velforeninger og borettslag	1 443 000	15
Politiske- og interesseorganisasjoner	1 036 000	10
Stiftelser og friv.sentraler	-	-
Internasjonale	139 000	1
Religion og livssyn	351 000	4
Arbeidslivsforeninger	2 387 000	24
Alle	396 000	4

Tabell 1: Medlemskap i frivillig organisasjon (St.mld.nr.39, 2006-2007, s. 36)

Denne svakheten ved definisjonen av frivillighet leder til Habermanns noe mer innsnevrede definisjon av det å være en frivillig til noe som er mer passende for oppgavens henseende: «En frivillig er en person som fritt velger å gjøre en ulønnet innsats som kommer andre enn personen selv eller dennes familie til gode» (Habermann, 2007). Altså en person som ikke har som hovedmotivasjon å gjøre arbeidet grunnet tilgang til goder og medlemsfordeler eller konkrete aktiviteter (Wollebæk, et al., 2000). Med en definisjon som tydelig avgrenser hva det vil si å være frivillig, samtidig som begrepet frivillig organisasjon er tydeliggjort hva måtte innebære så snevres oppgavens fokus inn mot Hopkinsstandardens «religion og livssyn», og da videre inn til kun å gjelde kristne frivillige organisasjoner.

At samfunnet bidrar med et frivillig arbeid som gagnar en selv i større grad nå enn før ser en tydelig i en sammenligning av andel frivillige arbeidstimer sortert etter organisasjonskategori (prosent):

Organisasjonskategori	1997	2004
Kultur og fritid	52	54
Velferd	12	13
Politiske, humanitære og miljø	11	10
Bolig og økonomi	15	17
Religion og livssyn	11	6
<i>Alle</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Tabell 2: Arbeidstimer i frivillig organisasjon (Sivesind, 2007, s. 15)

Tabellen viser at de to organisasjonskategoriene som kan gå under Habermanns definisjon, henholdsvis politiske, humanitære og miljø, og religion og livssyn, begge går ned i andel frivillig deltakende.

2.4 Tidligere funn

Frivillige organisasjoner kan ifølge «Frivillig Innsats» (Wollebæk, et al., 2000) by på følgende former for bidrag til organisasjonens frivillige arbeidere: Sosial tilhørighet, mening og fellesskapsfølelse. I tillegg følger demokratisering og danning av samfunnsmessig gunstige holdninger. I løpet av oppgavens gang vil en kunne gå i dybden og se på disse motivasjons- og samfunnsnyttige faktorer de frivillige organisasjonene kan gi til den frivillige.

I rapporten kommer det også frem at den frivillige organisasjon som konsept har forandret seg betydelig gjennom siste halvdel av det tjuende århundre, og frem til i dag. De kollektive verdiene som frivillig engasjement er bygget på, virker som noe som er i stadig mer oppløsning. De yngre generasjoner har mindre vilje og ønske om å gå inn i forpliktende arbeid som knytter dem opp både i tid, og innsats. Mange virker mer opptatt av hva slags aktiviteter organisasjonene kan by på enn hva organisasjonene står for, hva slags grunnsyn som ligger til rette, og hva slags visjoner den opererer ut fra. Ikke minst viser det seg at færre enn tidligere har et ønske for å bidra i organisasjoner som jobber ut over deres eget nærmiljø (Wollebæk, et al., 2000).

Wollebæk har i sin forskning blant annet funnet følgende om motivasjon til frivillig arbeid:

Wollebæk henviser til tidligere funn som oppgir at idealistiske motiver som regel trekkes frem som kjennetegn på frivillig innsats. Denne ideen mener han er en «romantisk forestilling som neppe har rot i virkeligheten» (Wollebæk, et al., 2000, s. 124). Han fremhever at man drives av ønsket om å realisere egne ønsker, samtidig som man gjør noe for å hjelpe andre. Dette skillet konkluderer han likevel med at er vanskelig å dokumentere empirisk.

Videre trekker han frem at de fleste opererer ut fra flere grunner til å delta, at ikke én grunn alene er stor nok til å gjøre et frivillig arbeid. For andre er frivillig innsats noe man bare alltid har gjort, uten å kunne begrunne noe utover dette, for hvorfor man gjør arbeidet. I den empiriske forskningen han har utført forsøker han til tross for mange uklare variabler å fange opp hovedgrunnene motivasjon knyttet til frivillig arbeid. Dette gjør han blant annet gjennom en kartlegging av:

- hovedgrunn til at medlemmene ble medlem i organisasjonen

- hva de frivillige ville savnet mest ved arbeidet, dersom de skulle slutte

2.4.1 Hvorfor inngår folk som medlem i frivillige organisasjoner?

For å besvare dette ble respondentene, om de var aktive i flere organisasjoner, spurt hvilke av medlemskapene de anså som viktigst. Deretter ble de spurt hvilke som var den viktigste grunnen til at de har gått innenfor akkurat denne typen organisasjon. Av de innenfor kategorien «Religion og livssyn» besvarte da hele 66 prosent av de spurte at de begynte i den gitte organisasjonen på grunn av religiøs overbevisning. Også sosial kontakt/hygge med 15 prosent og påvirkning fra andre med 12 prosent sees på som relativt viktige faktorer. Det er kanskje overraskende at det i undersøkelsen kommer frem at bare fem prosent oppgir at de anser det som særs viktig å hjelpe andre. Det er kanskje bare et resultat av at, av de gitte alternativene, så vil mange mene at religiøs overbevisning er den riktige A besvarelsen, men at det å hjelpe andre kunne ha vært en god alternativ B. Undersøkelsen legger selv vekt på å være kun kartleggende, og hva som forsvinner i overflateanalysen er ikke godt å si. Undersøkelsen belyser egen svakhet ved å nevne at en i svaret «religiøs overbevisning» nok også kan være en ytring om å hjelpe andre gjennom misjonering og evangelisering (Wollebæk, et al., 2000).

2.4.2 Hvorfor fortsetter folk i frivillige organisasjoner?

Innenfor frivillige organisasjoner som inngår i definisjonen «Religion og livssyn» er det unike av det ikke nevnes som grunn til å fortsette grunnet verken tilgang til goder, medlemsfordeler eller konkrete aktiviteter. Øverst for årsaker til å fortsette kommer sosialt fellesskap med 65 prosent. Et verdibasert savn følger som nummer to med 32 prosent. 20 prosent oppgav selvaktelse som en sentral årsak til å fortsette i arbeidet. De fleste ser på det som irrelevant hva en kan lære av arbeidet eller de påvirkningsmuligheter de får. Kun én av hundre oppgir disse årsakene som sentral for fortsettelse i arbeidet. Det å gjøre arbeidet av pliktfølelse, altså at det ikke ville være noe savn til arbeidet blir oppgitt av fem prosent. Generelt kan en si at de religiøse organisasjonenes deltakere i all hovedsak er mer opptatt av å være tilsluttet en idé, en mulighet for påvirkning og det å kunne hjelpe andre, enn aktiviteten som mer blir noe som følger med på kjøpet (Wollebæk, et al., 2000).

Tendensen i den frivillige sektoren som sådan er likevel tydelig, spesielt i den yngre generasjonen tenker mer på seg selv og sine interesser, og mindre på de mål og det arbeid en kan oppnå i fellesskap. Zapper-generasjonen er et slengenavn som har kommet fram. De går etter selve aktiviteten som tilbys, en uforpliktende, givende aktivitet (Ibsen og Skov Henriksen, 2001). Egenorganisering, selvutfoldelse og ønsket om umiddelbare opplevelser og resultater er stikkord for hva som styrer befolkningens organisasjonsdeltakelse i dag (St.mld.nr.39, 2006-2007).

Kristne organisasjoner må som alle andre frivillige organisasjoner kunne være fleksible til hvordan samfunnet, og ikke minst hvordan organisasjonens medlemsmasse kan forandre seg gjennom årene. Forskningen viser at hovedårsaken til at folk begynner å arbeide i frivillige kristne organisasjoner er religiøs overbevisning, godt over halvparten er av den oppfatning. Samtidig er forskningen åpen for at det kan være flere bakenforliggende årsaker til at en begynner med arbeidet. Også når en ser at over halvparten oppgir hovedårsaken til å fortsette i arbeidet er det sosiale fellesskapet, så ligger det i kortene at bakenforliggende forhold også vil spille en sentral rolle i sum. For de frivillige kristne organisasjonene så kan en forhåpentligvis sette lit til at aktiviteten er noe som kommer med på kjøpet. Om dette resultatet vil vedvare i gyldighet kan en si at summen av årsaker til å være i en frivillig kristen organisasjon vil være basert på et mer vidt grunnlag, og at type aktivitet ikke alene vil kunne vippe en bort fra organisasjonen.

En kan med andre ord påstå at for å forklare både motivasjon til å gå inn i et arbeid for en frivillig organisasjon, og for å fortsette, så trengs en teori som viser til mer enn kun én faktor alene som årsak. For å forklare motivasjonen så må en også se på de bakenforliggende faktorene, det er summen av disse som til sammen gir motivasjon.

3.0 ADIZES: MER ENN ÈN FORUTSETNING

Ichak Adizes (Adizes, 1980) fremmer en teori som kan indikere at det nødvendigvis forutsettes mer enn én faktor for å oppnå et produkt. Adizes teori knytter seg til lederegenskaper og hvordan den perfekte leder ikke finnes. Han opererer i sin teori med 9 karakteristiske trekk som kjennetegner og kan regnes som nødvendige for et godt lederskap. Ingen leder besitter alle disse egenskapene i seg selv, flere av dem er direkte motstående egenskaper.

Om en ser teorien i lys av et frivillig arbeid for en frivillig kristen organisasjon, så vil ikke ett indre behov, som et behov for å ha det sosialt eller kun høy mestringstro, alene kunne motivere til å gjøre et frivillig arbeid. Langt på vei antyder også teorien at det vil ligge til grunn flere andre faktorer som leder til den frivillige innsatsen. Av disse vil noen være viktigere og mer avgjørende enn andre, såkalte signifikante motivasjonsfaktorer. Disse kan også være mer overordnede faktorer som består av flere faktorer som hver for seg blir for små, men som sammen utgjør en signifikant størrelse. Ikke alle motivasjonsfaktorene er like dominerende, på samme måte som ingen alene er nok til å motivere. Dette tilsier ikke at én signifikant faktor ikke kan være avgjørende eller spille en betydelig større rolle enn de andre, men de andre er tilstede. Innenfor en kristen frivillig organisasjon kan ofte snakke om å handle på et kall. Dette kan sees på som et behov. I tillegg snakker en ofte om nådegave. Altså er det ofte en kobling

mellom kall og nådegave. Dette kan sammenlignes med koblingen mellom for eksempel behovet for å hjelpe andre, kombinert med mestringstroen på at en faktisk kan hjelpe andre. Produktet av mestringstro og det indre behovet for å hjelpe andre blir to motivasjonsfaktorer som sammen er med på å gi motivasjon til å gjøre et frivillig arbeid (Adizes, 1980).

Det unike med Adizes teori er at det ikke er en teori om idealpersonen. Det er ikke en teori som hovent ignorerer forskjellen på mennesker og deres personlige stil. I en leirsituasjon er en avhengig av flere ulike egenskaper hos de som driver leiren. Leiren kan ikke gjennomføres på en ideell måte uten at flere roller utfylles. Det sier seg selv at en hovedlederrolle ikke lar seg harmonere med å også utføre vaktmesterarbeidet og nattevakter. Ulike oppgaver krever ulike personer. Det vil altså handle om å finne de rette menneskene til de rette oppgavene. En må bygge komplimentære team. En må erkjenne at en trenger forskjeller i stil og meninger, fallgruven ligger hos personer og ledere som tror at de kan betjene alle rollene samtidig (Adizes, 1980).

Om en kunne ha topp score ved alle rollene, om en virkelig kunne produsere resultater, være en glimrende administrator, en engasjert og nytenkende entreprenør og en som kunne få hele organisasjonen til å se hva en som individ ser, da ville en være en lærebok-leder. Han ville være en som kunne delegere og utvikle organisasjonen kontinuerlig og systematisk, samtidig som han ville vurdert seg selv og sitt eget arbeid ut fra hvor godt gruppen ville fungere. Han hører hva som sies og hva som ligger mellom linjene og når han ansetter føler han seg ikke truet av en kvikk og utfordrende underordnet som en gang kan overgå en. Han ser potensiale i alle rundt ham og er tilstrekkelig selvsikker til å kunne respektere mennesker som handler som ham selv. Altså folk som kan kunne ta hans rolle. Sist men ikke minst er han ikke redd for å innrømme egne feil og eventuelt beklage for feiltrinn overfor andre. Om én leder kunne besitte alle disse egenskapene så ville han måtte bestå av fire forskjellige mennesketyper. Han måtte være både tenkende, et handlingsmenneske, en menneskevenn og en frontkjemper. Adizes siterer Peter Druckers ydmyke uttalelse da han mener at samtlige roller ikke er forenelige: «disse fire temperamentene finnes nesten aldri hos én og samme person» (Adizes, 1980).

Leirarbeidet er et mangfoldig arbeid som i proposisjon med størrelsen og omfanget på leiren vil tillegge seg flere ulike roller. Ulike personer vil finne de ulike rollene mer eller mindre appellerende. En person som motiveres av å jobbe med mennesker som instruktør, vil ikke nødvendigvis finne noe særlig glede i å jobbe med den administrative delen av leirarbeidet. Med et komplementært team får en utført mest mulig oppgaver av folk som er sterkt motivert til å gjøre den frivillige jobben som kreves (Adizes, 1980).

4.0 DEN TRIADISK RESIPROKE MODELL

Bandura har sammen syn som Adizes på at det er flere signifikante faktorer som spiller inn samtidig, og som utgjør motivasjon. Han ser på sammenhengen mellom menneskets tanker og handlinger som et produkt av et dynamisk samspill mellom tre hoveddeler. Den første delen, og den som Bandura vektlegger mest, er kognisjon, affeksjon og handling. De to andre delene i spillet er henholdsvis atferd og miljø. En kan si at en deler det inn i indre, ytre og omgivende faktorer. Disse delene fremstilles som i en triadisk modell hvor de tre delene utgjør hjørnene i trekanten. Mellom disse tre hjørnene er det gjensidighet, om noe endres i ett av hjørnene, så speiles dette resiprokt til de andre (Schunk, 2010). Inn under kategorien kognisjon, finner man begrepene affeksjon og handling. Bandura ser på disse faktorene som indirekte til motivasjon og at affeksjoner og handling som indre mentale strukturer virker på mestringstroen (Bandura, 1997).

4.1 Bandura - Kognisjon, affeksjon og handling

Mestringstro, eller self-efficacy som det kjennes ved på engelsk, er et begrep utviklet av psykologen Albert Bandura (Bandura, 1997). I norske oversettelser kan begrepet også finnes som oversatt til mestringsforventning og har store likhetstrekk til begrep som omhandler aspirasjon (Bø og Helle, 2008). Underveis vil en kun benytte begrepet mestringstro da dette henviser mer til troen på en prosess enn forventningen om et resultat. Banduras definisjon av self-efficacy lyder som følger:

“Perceived self-efficacy refers to beliefs in one’s capabilities to organize and execute the courses of action required to produce given attainments.”

- Bandura (1997)

Mestringstro er altså troen på ens egen evne til å organisere og utføre handlingen som kreves for å nå et gitt mål. Fenomenet mestringstro kan en da videre se at er dynamisk, det er stadig i forandring og baseres til enhver tid på erfaringer og tilbakemeldinger både fra an selv, aktuelle sosialiseringssagenter og ut fra en vurdering av resultatet i etterkant av handlingen. Graden av mestringstro er en mental prosess som i stor grad må sies å være subjektiv. Det handler ikke nødvendigvis om evne, men om troen på evne. Et individ kan ha liten tro på egne evner om miljøet rundt individet innehar de samme eller bedre evner, sett i kontrast til om han befant seg i et miljø hvor hans nivå av mestring var høyere enn de andres (Bandura, 1997). Begrepet har mange likhetstrekk til selvtillit men har et enkelt skille. Følelsen å være kompetent og effektiv skiller seg fra selvtillit, ens følelse av egenverd, ved følgende eksempel. En bombardier (bombeflypersonellet som sikter inn treffområde) kan ha høy mestringstro samtidig som han har lav selvtillit (Myers, 2008).

4.1.1 Kilder til mestringstro

Blant de psykologiske mekanismene som styrer eget initiativ til å handle, er det ifølge Bandura ikke noe mer virkningsfullt enn troen på egen evne til å mestre. Dette gjør mestringstro til et sentralt moment ved konseptet motivasjon. Spørsmålet hvordan mestringstro bygges blir da også i utvidelsen sentralt for hvordan motivasjon «bygges» eller dannes. Bandura skriver om fire konkrete kilder til utvikling av mestringstro. For et helhetlig bilde vil en først i en kortversjon kunne oppsummere dem slik:

- Å vedta erfart mestring som en indikator på egne evner.
- Å ta stedfortredende erfaring gjennom observasjon og sammenligning av andres kompetanse og dyktighet.
- Å bli verbalt overbevist av sosialiseringssagenter om at en besitter gitte evner.
- Å vurdere ens egen fysiske og følelsesmessige tilstand som til en viss grad kan påvirke ens habilitet, styrke, og sårbarhet til funksjonsforstyrrelse.

(Bandura, 1997)

4.1.2 Erfart mestring

Erfart mestring som en slags målestokk på nivå for mestring er den sterkeste kilden til utviklet mestringstro. Dette er førstehåndserfaring, det er id som utfører en oppgave, id ser egen prestasjon og kan subjektivt evaluere utførelsen sett i lys av alle eventuelt innvirkende faktorer. Ikke minst så sier den direkte hvordan en selv løser nettopp den oppgaven som det refereres til. Slike opplevelser bygger en solid mestringstro. Som i så mange andre mentale prosesser så oppleves de nærmeste erfaringene som de sterkeste da de er lettest å erindre. Troen på egen mestring påvirker i stor grad hvordan oppgaver en skal i gang med vil resultere, med god tro på seg selv, vil en prestere bedre. Ikke minst vil en gå inn hundre prosent inn for oppgaven i stede for å lete etter unnskyldninger for hvorfor en kommer til å feile. Dersom vi er innstilt på å oppnå positive resultater vil utholdenheten vår overfor en oppgave eller et behov være desto større (Bandura, 1997).

Om man derimot skulle oppleve å feile så vil mestringstroen reduseres. Tidsfaktoren vil da være sentral, har en opplevd å lykkes i oppgaven før, eller er dette første gang en har prøvd seg på oppgaven. Har en tidligere positive erfaringer vil det å mislykkes letter kunne forklares gjennom å skylde på ytre faktorer som ikke en selv kunne kontrollere, eller på lett justerbare personlige faktorer som lav innsats eller feil strategi. Om derimot sistnevnte tilfelle er realiteten og en nettopp har hatt en negativ førstehåndserfaring med oppgaven, så vil en fort ende opp med å grave egne negative selvoppfyllende profetier. Med en følelse av at en ikke fikser oppgaven, så vil en som oftest også oppleve at en ikke fikser det. Det vil også være en økt terskel for å motiveres til å gi oppgaven et nytt forsøk. En har flust av eksempler fra

virkeligheten på dette fenomenet, elefanten som ikke tror den kan ryke tråden til foten fordi den som liten opplevde å ikke kunne ryke en kjetting, eller kuenes frykt for å møte strømgjerdet. I begge tilfellene så er dyrene i realiteten fullt kapable til å bryte den fysiske barrieren, men tidlige erfaringer holder dyret igjen (Bandura, 1997).

Bandura trekker videre i viktigheten av å måtte arbeide og slite litt for å lykkes i oppgaven. Det er nemlig et sentralt punkt ved å utvikle mestringstro, å kunne se sammenhengen mellom mengde av egen innsats og et positivt resultat. At resultatet å lykkes med en oppgave er en kontrollerbar faktor. Det å bygge mestringstro uten anstrengelser kan føre til en tro på at alt lar seg fikse like lett. Når personen så møter negative erfaringer i oppgaveløsningen så raser mestringstroen desto mer sammen (Bandura, 1997).

4.1.3 Observert stedfortredende mestring

Om en oversetter det engelske begrepet «vicarious experience» så kan en tilegne seg erfaring gjennom å observere en vikar. Altså at en observerer og erfarer hvordan det går med en som utfører den aktuelle oppgaven en bygger mestringstro til. Denne vikaren vil da være en person med antatt noenlunde samme kompetanse og ferdigheter til å utføre oppgaven som en selv og at en derfor har et antatt likt mestringsnivå. Gjennom observasjon av positiv utførelse skal en kunne sitte igjen med tanken: hvis de kan, så kan jeg også (Bandura, 1997).

Mestringstro bygd på denne måten er naturlig nok ikke like solid og kan nok oppfattes som ikke like valid erfaring som om en skulle ha erfart mestringen selv. Den bygger på observert annenhånds erfaring og personen kan ikke selv føle på mestringen idet utøvelsen skjer. Som observatør er det begrenset til visuell erfaring. Det kognitive perspektivet får en ikke ta del i før en selv utfører oppgaven. Likevel er det en viktig erfaring, særlig om man er stilt overfor oppgaver hvor en tviler på egen mestring eller oppgaver som en har lite erfaring med i utgangspunktet. Ved høy assosiasjon til den en observerer, blir scoren av mestringstro høyere enn om den en observerer ikke erfares som lik en selv. Innflytelsen på observasjonen varierer ut fra grad av en antatt likhet i utførelse og resultat (Bandura, 1997).

4.1.4 Verbal overbevisning om mestring

Gjennom verbal og annen form for sosial tilbakemelding fra ulike sosialiseringssagenter bygger en også tro på egen mestring. Denne formen for å bygge mestringstro er den minst effektfulle av de tre som foreløpig er presentert. Dette begrunnes ut fra at gjennom denne kanalen alene så har den ikke tyngde nok til å gi noen langsiktig effekt på vår oppfattede mestringstro. Det er likevel ikke en faktor verdt å neglisjere da den kan fungere oppbyggende til egen vurdering, gitt at tilbakemeldingen oppfattes realistisk. Bandura påpeker viktigheten ved denne formen for tilbakemelding da den kan være en avgjørende brikke knyttet til innsats og utholdenhet knyttet til oppgaveløsningen. Når noen har blitt

sosialt overbevist om at de besitter de egenskaper som behøves for å kunne gjennomføre oppgaven, så mobiliseres innsats og utholdenhet på et annet plan enn om en har tvil på seg selv og dveler ved personlig uskikkethet til oppgaven når vanskeligheter trer til (Bandura, 1997).

Den verbale tilbakemeldingen er som regel basert på sosialiseringens agenter observasjon av id og hans utførelse. Når slike tilbakemeldinger gjøres så er det viktig at den er basert på reelle observasjoner og at en ikke driver overdreven positiv manipulering. Smellen folk kan oppleve dersom de har en urealistisk høy forventning og ikke klarer å innfri, kan være desto større (Bandura, 1997).

4.1.5 Vurdering av fysisk og følelsesmessig tilstand

En persons ferdigheter avhenger i stor grad av hans opplevde fysiske og følelsesmessige tilstand. Særlig vil dette være gjeldende i oppgaver som foregår over lengre tid og som kan tære på kroppen, både fysisk tæring og mentale faktorer som stress. Om en opplever tretthet, utmattelse, smerte, stress eller liknende før en har satt i gang med oppgaven eller underveis, så vil det kunne påvirke mestringstroen. En viktig faktor her er tidligere erfart mestring, den primære faktoren for mestringstro. Om en har tidligere erfaring med mestring så vil den kunne være med på å dempe uroen som kan oppstå under vurderingen av fysisk og følelsesmessig tilstand. Også humør er en faktor lagt inn under denne kategorien. Årsaken er at humøret er tett forbundet med hvordan en presterer og vil i så måte selv påvirke mestringstroen (Bandura, 1997).

4.1.6 Mestringstroens påvirkning på atferd

I artikkelen "Skolen som arbeidsplass: Skolelederens hverdag" publisert i Utdanningsforbundets "Bedre skole" (Federici, 2010) vises det spesielt til hvordan nettopp mestringstro i høy grad gjør seg gjeldende både for atferd, valg av aktivitet og innsats. Den nasjonale undersøkelsen "Skolen som arbeidsplass" vises i så måte å korrelere med internasjonale funn på det samme området. Dette passer rett inn i den triadisk resiproke modell. Forskjellen er at forskningen ikke på samme måte ser på påvirkningen som foregår motsatt vei og at forholdet er resiprokt. At vår egen atferd påvirker mestringstroen. Dette er derimot Maslow tydelig bevisst.

4.2 Maslow - Atferd

Maslow var i sin samtid revolusjonerende i sitt syn på at den menneskelige naturen hovedsakelig kan forklares ut fra et motivasjonsperspektiv. Han fastslo at vi som enkeltindivid har sterke lengsler og behov som påvirker våre handlinger og atferd. Om en skal se på motpolen i Maslows samtid så mente Skinner at alle motiver, tanker og følelser, altså individuelle fenomen, ikke kunne måles vitenskapelig og at all forskning på området derfor ville være pseudovitenskap (Reiss, 2004).

Maslow fastslo i sine teorier at vi som enkeltindivider har sterke lengsler og behov som alltid vil komme til uttrykk gjennom bevisste ønsker. Motivasjonsdimensjonen Maslow arbeider ut fra knytter seg til atferd og fysikalske faktorer og vil derfor være gunstig å knytte inn som del av den triadisk resiproke modell som oppgaven benytter. Han så på behov som direkte knyttet til vår atferd og oppførsel (Reiss, 2004). Også Maslow påpeker viktigheten i å vurdere hele personen sett i lys av kulturell påvirkning, miljø og flere andre påvirkende faktorer som mestringstro. Slik kan en vurdere det dit hen at han kunne ha anerkjent sitt arbeid som en del av en større sammenheng, for eksempel som en av hjørnesteinene i den triadiske modellen. Maslows teori legger altså på ingen som helst måte skjul på at det også finnes andre ting som spiller inn på menneskets motivasjon (Maslow, 1970).

4.2.1 Behovspyramiden

Mellom behovene så holder Maslow frem viktigheten av å se at de fungerer resiprokt til hverandre. Det er en tydelig sammenheng mellom behovene og hvordan en prioriterer grunnleggende behov fremfor høyere behov om en skulle oppleve mangel på de mest fundamentale behovene.. I de bevisste behovene er det sjelden vanskelig å legge merke til denne sammenhengen, men Maslow holder frem at også de ubevisste behovene fungerer på lik linje som de bevisste, som gjensidig avhengige behov. Dette er universelt og på tvers av kulturer, behovene kommer bare til uttrykk på forskjellige måter gjennom kulturelle forskjeller i tilfredsstillelse av behovene. En kultur kan gi høy selvtillit ved å opparbeide seg akademisk kunnskap mens en annen kultur kan stille seg likegyldig til akademisk kunnskap og heller fremholde praktisk stum kunnskap. Det finnes altså ulike veier for tilfredsstillelse, men det kan ha det samme målet. Slik hevder Maslow at vi som mennesker er mye likere enn en skulle tro. Ut fra denne universaliteten har han utarbeidet en modell som viser hvordan de ulike behovene interagerer og påvirker hverandre (Maslow, 1970).



Figur 1: Behovspyramiden

(http://www.abraham-maslow.com/m_motivation/Hierarchy_of_Needs.asp)

Maslow tar utgangspunkt i fysiologiske behov som er det feltet han anser som mest grunnleggende innen motivasjonsteori. Behovpyramidens grunnleggende behov henviser til behov mennesket som organisme trenger for å overleve. Luft, vann, mat og søvn er eksempler på slike behov. Også behovet for å holde seg i form blir lagt under her da en er nødt til å inneha en viss fysisk form for å overleve. Andre behov som kommer inn under denne fysiologiske behovsgruppen er behovet for å få barn og føre slekten videre (Maslow, 1970).

De neste feltene er psykiske og har derfor også lettere å være bevisste enn de fysiologiske behovene. I hierarkiet er det nå behovet for sikkerhet og trygghet som gjør seg gjeldende. Maslow ser det slik at en først kan begynne å jobbe for å tilfredsstillere et nytt nivå av behov når de underliggende behovene er tilfredsstillt. Av tilhørende atferd kan en knytte inn dominant fremferd og det å bygge seg oppover i presedens. Naturlige underkategorier blir da personlig og finansiell sikkerhet, helse og velgående, samt et sikkerhetsnett i tilfelle ulykker og sykdom. I dagens samfunn er slike behov vanligvis godt ivaretatt gjennom familieband, forsikring og en velfungerende velferdsstat. Likevel kan en oppleve mangler selv på dette nivået gjennom terroristangrep, naturkatastrofer, familievold og økonomiske kriser. Følelsen av frihet fra frykt, angst og kaos resulterer i et arbeid for å oppnå struktur, orden, regler og grensesetting (Maslow, 1970).

Sosiale behov er neste steg i behovshierarkiet og knytter seg til følelsen tilhørighet. Behovet gjør seg spesielt gjeldende i barndommen men kommer like fullt til uttrykk gjennom hele livet. Behovet knytter seg da til vennskap, intimitet og familie. Maslow mener at alle mennesker trenger en viss følelse av tilhørighet og aksept. Denne følelsen kan en tilfredsstillere gjennom alt fra en stor sosial gruppe som en klubb, en religiøs gruppe, et idrettslag eller en gjeng, til mindre sosiale samfunn som nære kollegaer eller familiemedlem. Behovet knytter seg både til det å elske, og det å bli elsket (Maslow, 1970).

Det nest øverste behovet for god selvfølelse, både det å bli respektert av andre, samt det å ha selvtillit og selvrespekt. Innen oppgavens fokus på frivillige organisasjoner gjør dette nivået seg ekstra gjeldende da folks behov for å engasjere seg i aktiviteter som gir en følelse av kontribusjon og selvverd ligger her. Dette gjelder både for yrker og på hobbybasis. Maslow bryter ned følelsen av selvverd i to ulike versjoner, den første versjonen knytter seg til hvorvidt en ser seg selv som respektert av andre, behovet for status, prestisje og andres oppmerksomhet. Hevet over dette nivået finner man versjonen hvor behovet for selvrespekt, kompetanse, mestring, uavhengighet og frihet er satt. Dette er ifølge Maslow den mest stabile og derfor også mest helsemessige selvfølelsen en kan bygge da det hviler på fortjent respekt heller enn ytre styring (Maslow, 1970). En kan snakke om forskjellen mellom å være et ekte selv, sett i forhold til et idealisert pseudoselv (Horney, 1950).

På toppen av motivasjonshierarkiet ligger behovet for selvaktualisering. Med dette menes det at selv om en har oppnådd full tilfredsstillelse på alle de underliggende behovene, så vil en enda, om ikke alltid, ha en trang til å bruke sitt fulle potensial. Maslow hevder at vi alle som individ har iboende kvaliteter som vil streve etter å komme frem og bli tilfredsstilt. Han hevder at noen er musikere som må lage musikk, mens andre kan være kunstnere, poeter eller atleter og at de ikke vil oppnå fred med seg selv før de realiserer potensialet. Han skriver om det å være tro til sin natur. Den spesifikke formen for atferd som behovet vil uttrykke seg gjennom vil da inneha en stor individuell varians. Han hevder likevel at de i stor grad kan knyttes opp til tidligere tilfredsstillelser innenfor en av de lavere nivåene av behov (Maslow, 1970).

Et kriterium for gyldigheten av behovspyramiden er sunnhet. Maslow henviser i stor grad til Freud, og Maslows teori er i stor grad bygd på blant annet Freuds stadieteori innenfor utviklingspsykologien. Han hevder at mens Freud har gitt den kliniske beskrivelsen av et menneske, så vil han selv gi en beskrivelse av motivasjonen, eller for å bruke Freuds begrep; driftene, i et friskt menneske. I tillegg til kriteriet om at behovspyramidens hierarki kun gjør seg gjeldende i friske mennesker så legger han til grunn flere andre forhold som stiller seg på lik linje som basisbehovene; talefrihet, frihet til å uttrykke egen vilje, frihet til å tilstrebe all kunnskap, frihet til å forsvare seg selv, ytringsfrihet, rettferdighet og ærlighet er eksempler på slike forutsetninger for tilfredsstillelse av basisbehovene. De regnes av Maslow ikke i seg selv som behov da de ikke utgjør et mål for sin egen del. Likevel vil en her reagere med trusselrespons som om det gjaldt en direkte fare mot de grunnleggende behovene (Maslow, 1970).

Et viktig forhold som i oppgavens sammenheng er særdeles relevant er at Maslow holder døren åpen for å kunne snu og vende på pyramiden og hierarkiet i spesielle tilfeller, konkret nevner han fenomener i ungdomsårene hvor sosiale behov plutselig kan flyttes ned som mer viktig for personen enn behovet for egen sikkerhet og ikke også enkelte fysiologiske behov. Andre situasjoner hvor pyramidens hierarki kan endres er i spesielle mentale tilstander, slik Maslow beskriver fenomenet kan en se likhet til flow som en faktor som kan snu på hele pyramiden (Maslow, 1970).

4.2.2 Konkretisere og organisere behov

Maslow peker i sin teori på dybden av analyse som må til for å kunne oppnå full forståelse av behovene. Han viser til at de fleste handlinger er motivert ut fra flere ulike motivasjonsfaktorer. Det er ofte ett behov som blir sett på som avgjørende for en handling, samtidig som det vil være mange bakenforliggende årsaker, én grunn alene gir sjelden nok motivasjon til handling. Til tross for konstatering av at behov er en avgjørende faktor for å forstå menneskets motivasjon så hevder Maslow at en bare burde gi opp en gang for alle å sette opp absolutte lister over de ulike behovene som finnes. Han antyder videre at det ikke går

an å isolere behovene fra hverandre. Fenomenet behov er sammensatt, en kan snakke om både bevisste og ubevisste behov som driver en til en handling. Ikke minst vil en analyse av behovene være avhengig av å spesifisere dybde av analysen. Et eksempel han refererer til er behovet for kjærlighet. Han mener da at om en går mer inn i dybden på behovet så ser en på behovet for forplantning, eller rett og slett artens behov for overlevelse (Maslow, 1970).

4.2.3 Kritikk

Flere forskere har i senere tid jobbet med å forstå Maslows teori og ta den ut i empiriske undersøkelser til tross for at Maslow selv mente at behovene ikke var mulig å operasjonalisere. I en vurdering av behovspyramiden stilles det store spørsmål til rangeringen av hierarkiet eller i det hele tatt eksistensen av behovenes definitive hierarki. Ikke minst blir teoriens gyldighet på tvers av kulturer sett på som diskutabel og lite gyldig (Wahba og Bridgewell, 1976). Dette tatt i betraktning, også nyere forskning viser til verdien og gyldigheten i Maslows teori. En av dem som har jobbet videre med Maslows teori er Reiss (2004). Han deler Maslows syn på nytten av motivasjonsteori og hevder at teorien potensielt kan forklare mye mer av vår atferd enn man tidligere har vært klar over. Med dette viser han til lystfølelsen som et eksempel på behovenes styring i kroppen. Lystfølelse er i Reiss øyne kun et biprodukt av at vi oppnår det vi ønsker, og at det ikke i seg selv er målet (Reiss, 2004). På samme måte som flow forklares som en følelse man oppnår i utøvelse når alt klaffer. Det er ikke nødvendigvis flow som i utgangspunktet er målet (Csikszentmihalyi, 1991).

4.2.4 Flere konkrete behov

Reiss har gjennom sin forskning konkretisert frem 16 grunnleggende behov. Mange av disse behovene finner en igjen som absolutte og enerådende motivasjonskrefter hos tidligere filosofer og psykologer. Han har tatt utgangspunkt i behov opp mot tilhørende følelser og oppførsel, på denne måten har han unngått problemet Maslow nevnte da han hevdet at behovene ikke var konkretiserbare da de hele tiden ville kunne brytes ned til ett eller flere andre, mer grunnleggende behov. Han hevder videre at forskningen ikke nødvendigvis er i mål, men at det kan suppleres med ett eller flere behov til som han selv ikke har klart å favne om til tross for et vidt kulturelt forskningsfelt (Reiss, 2004). Disse 16 konkrete behovene fungerer utmerket som en brikke i den triadisk resiproke modellen. Som et verktøy vil det være særs nyttig å benytte disse 16 behovene i systematiseringens øyemed og operasjonaliserer i så måte modellens atferdsfaktor.

Grunnleggende behov	Tilhørende følelser	Atferd
Makt	kompetanse, innflytelse	lederskap, erobring
Uavhengighet	Frihet	Selvsikkerhet
Nysgjerrighet	Undring	sannhetssøkende, problemløsende
Anerkjennelse	Selvsikkerhet	trygg, beroligende oppførsel
Orden	sikkerhet, stabilitet	fastsetter mange regler, ren, «perfekt», tvangspreget
Sparing	Eierskap	sparsommelig, nøysom
Ære	Lojalitet	karakter, moral, prinsippfast oppførsel
Idealisme	medfølelse, rettferdighetsans	sosiale interesser, hederlighet
Sosial kontakt	lykke, tilhørighet	selskapelighet, medlemskap i grupper/klubber
Familie	Kjærlighet	foreldre, sans for hjemlig hygge
Status	viktighet, overlegenhet	opptatt av eget omdømme, liker å vise seg
Gjengjeldelse	sinne, hat	Hevn
Romantikk	begjær, anerkjennelse av skjønnhet	sex, kurtise
Spising	Sult	spising, selskapelighet, matlaging
Fysisk aktivitet	Vitalitet	fysisk aktivitet, aktiv interesse for sport og idrett
Rekreasjon	trygghet, avslapping	unngår stressende situasjoner

Tabell 3: 16 Grunnleggende Behov (Reiss, 2004)

Til forskjell fra Maslows behovspyramide er ikke behovene satt i noen prioritert orden. En annen forskjell er at Reiss vektlegger at mennesker blir sterkt motivert kun av et fåtalls behov, og at andre behov rett og slett kan ha særdeles liten betydning. Det er med andre ord ikke et hierarki hvor alle behovene gjør seg gjeldende, bare på ulike nivå (Reiss, 2004). Reiss vektlegger også i høyere grad enn Maslow andre faktorer som interagerer og påvirker måten å tilfredsstille behovene.

4.2.5 Miljø, alder og dets påvirkning på atferd

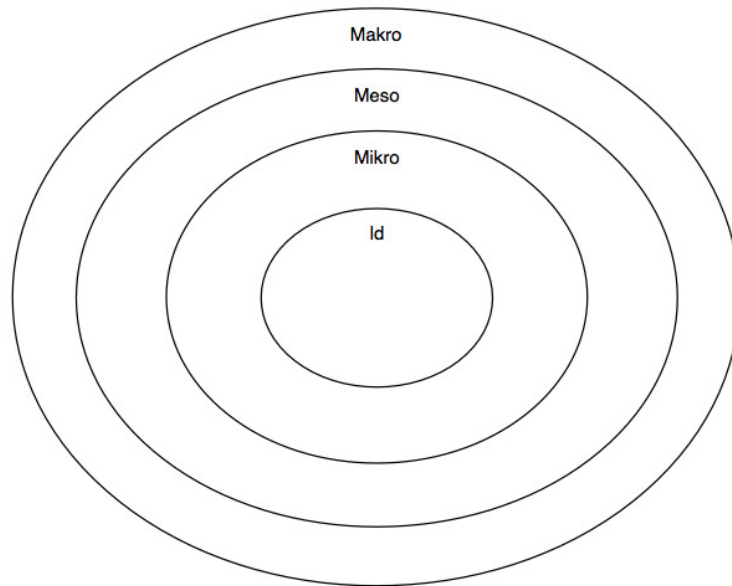
Alder vil påvirke behovene våre noe en kan se gjennom forskningen hvor behovene rett og slett omprioriteres etter at personene er i 40 års alderen. Som ung er de biologiske behovene som spising, fysisk aktivitet, romantikk og gjengjeldelse sentrale for å utvikle seg i livet. Intensiteten ved behovene er ofte meget stor. Denne intensiteten er det som reduseres etter hvert som en blir eldre. På den annen side så tiltar intensiteten for familie, ære og idealisme proporsjonalt med at intensiteten for førstnevnte behov reduseres. Når det kommer til miljøets påvirkning så snakker en blant annet om betydningen av andre agenters påvirkning på oss. Betydningen vi tillegger våre samtalepartnere, vil avgjøre hvor mottagelige vi er for nye forslag. Vår atferd er i så måte sterkt influerbar av miljøet vi omgås, gitt at vi tilegner miljøet en viss betydning (Reiss, 2004).

4.2.5 Behov sett opp mot miljø

Behovenes uttrykk er i all hovedsak individuelle og i møte med ulike frivillige organisasjoner og miljø så vil en kunne oppfylle de samme behovene, men på forskjellige måter. På samme måte kan også ulike behov tilfredsstilles gjennom det samme arbeidet. Med andre ord så kan det samme arbeidet en gjør i organisasjonen, gi forskjellig utbytte for forskjellige personer. Som leder på en frivillig barneleir kan en motiveres ved å få dekke et behov for makt, samtidig som andre i samme oppgave kan få dekket sitt personlige behov knyttet til sosial kontakt. Slik kan en tydelig se samspillet mellom behov, hvordan de tilfredsstilles, og at de nødvendigvis er avhengig av et miljø for å kunne tilfredsstilles. Miljøet fungerer resiprøkt på hvordan en kan tilfredsstille sine behov. Én ting er hvordan miljø og behov interagerer, en annen ting er hvordan vi i stor grad faktisk bygger opp miljøet vårt ut fra samsvar mellom miljøets behov og våre egne unike behov. Behovene våre påvirker hvordan en klarer å kommunisere med hverandre. Det vil ofte være mye lettere å kommunisere med folk som har en mer tilsvarende behov, i motsetning til personer som har totalt forskjellig behov. Vår atferd og våre behov spiller en stor rolle i valget av miljø som en ønsker å omgås, dette miljøet som vi da omgås, spiller resiprøkt videre inn på vår egen atferd. Denne gjensidige og kontinuerlige påvirkningen former både oss og miljøet (Reiss, 2004).

4.3 Bronfenbrenner - Miljø

Om vi lager en liste over personer vi ser på som høyt presterende, så er det neppe snakk om personer som har nådd sin posisjon utelukkende på grunnlag av spesielle evner. En må se på kombinasjonen av talent, øvelse og spesielle forhold i deres omgivelser. Den gjensidige påvirkningen mellom det fysiske, mentale og sosiale er sentral (Wormnes & Manger, 2005, s. 11).



Figur : Bronfenbrenners økologiske modell

Bronfenbrenners økologiske modell viser hvordan ulike sosialiseringssagenter påvirker subjektet som en kan kalle id, ettersom det kan være alt fra en person til en organisasjon. "Det"-et som befinner seg i midten er ikke alene om sine holdninger, handlinger og motivasjon. Modellen kan være med på å kaste lys på hva som former subjektet, og ikke minst hva som ikke former subjektet. Innenfor modellen skal en kunne plassere alt og alle som er med på å påvirke id. Alt fra nære personer som foreldre, til idoler, til organisasjoner, bøker, tv og Internett. Alt som har en stemme som direkte eller indirekte kan påvirke id. Modellen er i så måte et verktøy for å beskrive prosessen fra å være et menneske med tabula rasa, til resultat id som på langt nær bare er utformet av biologiske faktorer (Bronfenbrenner, 1980).

Ikke bare kan den ta for seg relasjonen direkte mellom en gitt sosialiseringssagent og id, men den kan også beskrive hvordan sosialiseringssagenter er knyttet sammen med hverandre. Mange relasjonsmodeller satt i én modell, for å vise hvordan dynamikken mellom agentene også være med på å beskrive id. Og ikke minst hvordan dynamikken i samfunnet av sosialiseringssagenter, er med på å forme relasjonen mellom id og de ulike sosialiseringssagentene, noen relasjoner blir perifere, andre blir mer sentrale og tydelige (Bronfenbrenner, 1980). Det sentrale er å bevisstgjøre at de alle er tilstede, samt å være bevisst at det kan være nyttig å se på helheten i mindre biter. Vår vestlige kultur med grunnlag i naturvitenskapens dominerende rolle, har oppsplitting som en naturlig følge for å kunne beskrive et slikt komplekst fenomen som utformingen av id. Samtidig må en beholde perspektivet som tar for seg alt i en helhetlig

sammenheng ettersom helheten ifølge generell systemteori påpekes å være mer enn summen av enkeltdelene (Asknes og Wormnes, 1996).

Et annet sentralt aspekt ved modellen er tilpasning eller modifikasjons aspektet. Det er mulig for sosialiseringssagenter å endre nivå og nærhet til individet innenfor modellen. Som et eksempel kan en se på prosessen mellom to personer som blir kjent, og som til slutt ender opp med å danne en egen familie. En agent kan altså gå fra å være veldig perifer, til å bevege seg innover mot mikronivå. Hva som utgjør det relasjonsnivået som befinner seg nærmest id, defineres gjennom måten individet på et tidlig stadie danner en formening om hva en ser på som mikronivå eller hva en til vanlig vil kategorisere som familie eller bare «nærmeste». Dette forholdet etableres normalt sett relativt tidlig. Relasjonen til sosialiseringssagentene, for eksempel mor, far og søsken, dannes gjennom en gjensidig interaksjon, og blir til en varig gjensidig følelsesforbindelse (Bronfenbrenner, 1980).

En er da allerede inne på enda et sentralt moment ved den økologiske modellen; tidsfaktoren. Mellom hvert generasjonsledd så vil det komme en følge av de forandringer som generasjonen gjennomgår. Enhver generasjon har med seg noe bagasje som den ser på som viktigere enn annen bagasje, og som derfor blir viktigere for den aktuelle generasjonen å gi videre til neste generasjon. Dette kan gjelde både normer og regler, og kan være særs ulik avhengig av tid, sted, kultur, alder, kjønn og sosial herkomst. Noen fundamentale normer og regler kan likevel være allmenngyldig på tvers av nevnte forskjeller. Dette kan ikke minst være gjeldende i henhold til betydningen av de ulike sosialiseringssagentene. En kultur kan være langt mer opptatt av foreldrenes meninger, sett i motsetning til andre kulturer hvor kanskje kameratskap og venner har en større betydning (Bronfenbrenner, 1980).

Operasjonalisering av Bronfenbrenners økologiske modell som verktøy gjøres gjennom de ulike nivåene som modellen innehar. Den innerste sirkelen omfatter id og kun id. Ofte kan en tenke seg en enkeltperson hvor verktøyet vil vise relasjonene rundt. Ved oppgavens problemstilling blir det naturlig å se på id som en gitt frivillig arbeidende som motiveres til arbeidet både ved indre og ytre motivasjon. Begge deler er influert av ytre sosialiseringssagenter. Denne frivillige personen har et par signifikante personer i livet som vi ofte kan tenke oss at er familie. Et kjennetegn for dette nivået; mikronivå, er at sosialiseringssagenter som er så nærme id, har står betydning for id. I dette ligger det også at deres ytre meninger og handlinger i stor grad påvirker id's egne meninger og handlinger. Ett nivået ut fra mikro befinner mesonivået seg. Sett opp mot id så er dette i vår sammenheng nærsamfunnet. De personer som personen omgås med men som likevel ikke er nære nok til å være innenfor mikronivået. Det er her viktig å nærsamfunn ikke som et nødvendigvis geografisk avgrenset eller betinget samfunn, men som samfunnet av sosialiseringssagenter som befinner seg nær til id i relasjon. Går en enda ett trinn ut i modellen så befinner en seg på makronivå. Her er de sosialiseringssagentene, både personer, organisasjoner etc som

ikke id relaterer seg til direkte, men som likevel er med på å påvirke id i større eller mindre grad. En kan tenke seg gruppen «nasjon», altså Norge, eller for eksempel en frivillig organisasjon som helhet. Definisjonene settes med andre ord ut fra grad av relasjon til id, og hensikten er å fremheve id's posisjon som en del av et større system. Ikke minst så vil den belyse hvordan de ulike sosialiseringensagentene påvirker og influerer hverandre og ikke minst hvordan påvirkning også kan komme fra id og influere den andre veien (Bronfenbrenner, 1980).

Som en følge av at alle nivåene ligger som lag utpå hverandre i Bronfenbrenners modell, vil en også kunne se flere kanaler for påvirkning på id samtidig. Det er ikke slik at id kun forholder seg til ett av nivåene, og alle nivåene har varierende grad av påvirkningskraft på id. Slik ser en nytten av å betrakte påvirkning både isolert, som påvirkning fra én sosialiseringensagent, og som en sum av to eller flere sosialiseringensagenter. En kan si at påvirkningskraften er sum av påvirkning fra alle de ulike sosialiseringensagentene. Om id forholder seg til foreldre, venner, andre signifikante personer i livet og i det hele tatt et helt samfunn som syns at et frivillig arbeid er viktig å ta del i, så er sum av påvirkningskreftene entydig og stor. Alle påvirkes av miljøet vi forholder oss til, og i en slik situasjon ville det derfor være særs naturlig at også id begynte å jobbe frivillig og at han var høyt motivert til dette. Om en opplever enkelte sosialiseringensagenter som er mot tanken om frivillig arbeid så vil id oppleve en varierende grad av kognitiv konflikt. Han vil selv måtte ta et valg for sin egen del ettersom han nødvendigvis ikke kan gjøre alle til lags. Hvor id vil trekkes vil avhenge av vekten på de ulike argumentene, sett i lys av på hvilket relasjonsnivå de ulike sosialiseringensagentene befinner seg på (Bronfenbrenner, 1980).

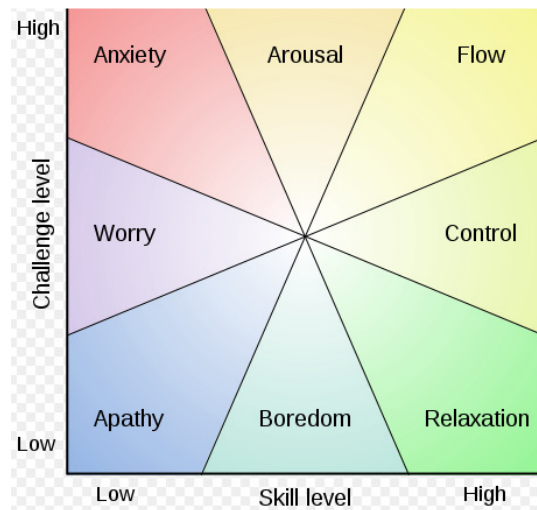
I løpet av livet påvirkes en av ulike primære sosialiseringensagenter; foreldre, lærere, søsken, slekt samt andre store forbilder som fotballspillere etc. Alle disse ulike agentene henspiller til kollektivets rolle og betydning på individet. Om alle gjør det, hva vil «jeg», altså id gjøre? Dette støttes blant annet i forskning presentert av Ibsen og Skov Henriksen (2001). Innenfor rekruttering av, og det å få i gang personer til frivillig arbeid, viser det seg at det sosiale nettverket rundt personen er det avgjørende elementet. De fleste frivillige begynner sin frivillige karriere på bakgrunn av at de ble spurt utenfra, eller fordi miljøet rundt dem er involvert. De ulike sosialiseringensagentene fungerer i så måte som henholdsvis negative, nøytrale eller positive potensielle triggere for et eventuelt frivillig arbeid (Ibsen og Skov Henriksen, 2001).

5.0 CHIKSZENTMIHALYI: FLOW

Begrepet flow ble først presentert av Mihály Csíkszentmihályi på 70-tallet. Han studerte spesielle individer som han fant at var særs opptatt med aktiviteter som de i all hovedsak bedrev ved indre motivasjonskrefter. I funnene kom det fram at personenes erfaringer reflekterte en total involvering eller hva han nå har gitt begrepet flow. Flow sees altså på som en personlig indre prosess, og er en altoppslukende motivasjon. For å kunne oppnå flow er omgivelsene nødt til å harmonisere med handlingen, en må klare å holde fokus på oppgaven for å kunne oppholde seg i sonen for flow. Om nye faktorer kommer til kan en miste fokus på oppgaven og oppleve en forflytning til angstsonen avhengig av vår mestringstro tilknyttet den nye faktoren (Csikszentmihalyi og Csikszentmihalyi, 1975).

For å bryte ned begrepet til noe enkelt og rent kan en se på barn som for eksempel er altoppslukende opptatt av å tegne. Barnet trenger ingen ytre belønning eller motivasjon for å fortsette med tegningen. Det enser i relativt liten grad i det hele tatt hva som skjer ellers i rommet. Barnet er i flow og opplever en personlig topping av sammenhengen mellom ferdigheter og utfordring. Det samme gjelder hos voksne personer som gjennom arbeid eller fritid er intenst opptatt med noe de stortrives med. Selvfølgelig er lønn nødvendig for å være i et yrke, men størrelsen på lønnen kan innenfor visse rammer være mindre vesentlig. Flow kommer til uttrykk i følelsen en har når prestasjonene fremkommer av seg selv. Det oppleves ikke som noe som krever særlige anstrengelser. Behovet for å tenke, fundere, analysere eller «ta i» er ikke lenger nødvendig (Csikszentmihalyi & Csikszentmihalyi, 1975).

For å operasjonalisere begrepet kan en sette det i sammenheng med andre begrep som kan være med på å lage en slags modell hvor en ser på sammenhengen mellom utfordring og mestring. I et fag som matematikk kan en finne seg selv igjen i modellen avhengig av hvor krevende oppgaven er og hvor flink en er innenfor emnet. Aksene reflekterer individuelle egenskaper. En oppgave kan være krevende for en person mens den kan være peanuts for en som har jobbet lenger med emnet. Hva en finner utfordrende og ens egne ferdigheter vil endres over tid noe som tilsier at den samme oppgaven ikke nødvendigvis vil kunne gi flow hele tiden.



Figur 3: Flow – toppen av motivasjon (Csikszentmihalyi, 1997)

Csikszentmihalyi skriver i boken "Flow og engasjement i hverdagen" om hvordan flow kommer til uttrykk hos vanlige mennesker og deres dagligdagse situasjoner. Flow ble i et tidlig stadium kun undersøkt som et lukrativt fenomen forbeholdt ressurspersoner som nobelprisvinnere, eliteidrettsutøvere og andre personer med tilsvarende ekstreme særpreg. Dette er ifølge Csikszentmihalyi ikke tilfellet. Flow er noe alle har mulighet til å kunne oppnå. Det beligger som modellen viser kun på personens individuelle ferdighetsnivå og sett i lys av dette, personens følelse av utfordring i hva han eller hun bedriver (Csikszentmihalyi, 2005).

Flow er en mental tilstand hvor vi konsentrerer oss dypt om en aktivitet som krever såpass mye av oss, at vi må fastholde hele vår oppmerksomhet på den. Når vi så befinner oss i den såkalte flowsonen opplever, sanser, husker og forstår vi ofte mye mer og bedre enn i tilstander som for eksempel stress. Typiske eksempler på flow i hverdagen finnes faktisk hyppigst i barnas lek og i de voksnes hobby. Personer som bedriver og ser på frivillig arbeid som en hobby har med andre ord en unik mulighet til å oppleve flow nettopp her i de frivillige organisasjonene (Csikszentmihalyi, 2005).

Følelsen av flow i seg selv er vanskelig å kjenne på og reflektere over der og da. Gjør man det risikerer man rett og slett å miste flow. Flow er i seg selv ikke lykke, for å oppleve lykke kreves et indre fokus. Under flow er all oppmerksomhet rettet mot selve utførelsen. En har ikke mulighet til å plutselig slippe fokus og si til seg selv at, "dette føltes bra", uten å falle ut. Først når herligheten er utført kan en kjenne på lykke og ha refleksjon (Csikszentmihalyi, 2005).

6.0 METODE

Ettersom oppgaven skal benytte kvalitative metode som forskningsstrategi for innhenting av empiri så sees det som nødvendig å avdekke forskers forutsetninger og ståsted. Ettersom forskerens «jeg» blir involvert i gjennomføring og tolkning av empiri så vil relevante data til forskeren bli presentert for å kunne avgi et pålitelig og korrekt produkt (Bryman, 2004). Forsker kjenner alle de intervjuede respondentene på forhånd. Forsker er kjent med de ulike frivillige organisasjonene som respondentene jobber i og har en positiv holdning til organisasjonenes arbeid. Forsker er ikke ansatt i berørte eller relaterte organisasjoner eller på noen som helst måte tjent på å fremstille motivasjonsforskningen eller i så måte all data, som noe annet enn det de er. Erfaringsgrunnlaget for forsker er arbeid innenfor flere religiøse frivillige organisasjoner i fem år. Han har da vært en aktiv frivillig på leir, samt som organisator og instruktør. Han har gjennom hele oppveksten vært med som frivillig instruktør, trener og i diverse styrer uten å selv ha reflektert over at det faktisk var arbeid. Med sin erfaring har han selv opplevd oppturer og nedturer. Han har i ettertid reflektert på følelse av flow og om han selv kan ha vært i denne sonen innenfor det frivillige arbeidet. Forsker har med andre ord en solid erfart kunnskap til forskningsfeltet. Erfaringen skal da fungere som et verktøy i arbeidet, heller enn som en risikofaktor knyttet til eventuelle bias (Ringdal, 2007).

6.1 Endring av problemstilling

Oppgavens opprinnelige problemstillinger har blitt belyst gjennom teori. Problemstillingene lød som følger:

- Hvilke motivasjonsfaktorer ligger til grunn for motivasjon til frivillig arbeid?
- Hvor høy motivasjon lar det seg gjøre å oppnå i arbeidet for en frivillig organisasjon?

Gjennom teorien har en sett på ulike forhold som spiller inn på problemstillingen og disse ulike forholdene vil nå utgjøre basis for nye problemstillinger som vil utgjøre basis for hva empirien vil knytte seg til videre. Hensikt med empiri vil være å se om disse problemstillingene lar seg falsifisere, eller om relasjonen mellom teori og empiri må nyanseres. Noe operative problemstillinger er blitt lagd og skal i så må være med på å bygge opp om eller avdekke svakheter ved hovedproblemstillingene.

Problemstillingene som skal testes gjennom empiri lyder som følger:

- Er flere signifikante motivasjonsfaktorer en forutsetning for å motiveres til frivillig arbeid?
- Kan en utelukke en eller flere av de tre grunnleggende motivasjonsfaktorene som ligger som hjørnesteiner i den triadisk resiproke modell?

- Finnes det motivasjonsforhold som ikke dekkes av oppgavens teori?
- Kan det frivillige arbeidet gi en så høy grad av motivasjon at en kan oppleve flow?

6.2 Metodisk tilnærming

Kapittelet har til hensikt å på en best mulig måte vise hvordan en i oppgaven har kommet frem til den mest mulig hensiktsmessige metoden for å belyse og forhåpentligvis besvare problemstillingene. For å gjøre dette så vil en kort gå inn på metode generelt, for å se på hvilke alternative fremgangsmåter som finnes. På bakgrunn av dette vil oppgaven vise til hva slags design som er valgt, og hvorfor nettopp tverrsnittdesignet og den kvantitative forskningsstrategien ble sett på som mest hensiktsmessig. Videre går oppgaven inn på en utgreiing av forskningsintervjuet. Valg av metode, planleggingsarbeidet, en presentasjon av respondenter og intervjuets intervjuguide munner ut i en beskrivelse av gjennomføring av intervju og prosessen frem til en satt igjen med et resultat.

6.2.1 Kvalitativ forskningsstrategi

Innenfor gjeldende forskningsparadigme snakker en gjerne om to anerkjente forskningsstrategier, kvalitativ og kvantitativ forskning. Det er tydelige skiller mellom hvilke strategier som har størst utbytte for ulike design. Selv om de to ulike strategiene har slående mange likhetstrekk så finnes det også fundamentale forskjeller. I stede for å fokusere på motsetningene i de ulike strategiene velger mange nå å se på dem som komplementære. Et resultat av dette er trianguleringsmetoden (Ringdal, 2007). Hovedforskjellene mellom kvalitativ og kvantitativ metode kan fremstilles gjennom en sammenligning av sentrale begrep innen forskningsstrategi:

Kvalitativ metode	Kvantitativ metode
En sosialt konstruert verden	En objektiv sosial verden
Oppdage begrep, lage teori (induktiv)	Teoristyrte, starter med begrep (deduktiv)
Formålsforklaringer	Årsaksforklaringer
Små utvalg av case	Store representative utvalg
Nærhet til de(t) som studeres	Avstand til de(t) som skal studeres
Naturlige omgivelser	Kunstige omgivelser
Fleksibel	Strukturert
Tekstdata	Talldata
Uformelle analyseteknikker	Statistiske analyseteknikker

Tabell 4: Forskningsstrategier (Gall, et al., 1996)

Fremstillingen av ulike kvaliteter til de to forskningsstrategiene kan fort sees på som en svart/hvitt fremstilling om en ikke har det klart for seg at dette bare er en fremstilling av tendens. Dette er ikke absolutter men kun assosierte begrep opp mot forskningsstrategi (Bryman, 2004).

Begrepsparken i figur 1 er i seg selv av stor verdi. I denne oppgaven ser en til en sosialt konstruert verden da en tar utgangspunkt i menneskers subjektive beskrivelse av seg selv. Oppgaven er i stor grad teoristyrte og kan på mange måter sies å være deduktiv, likevel tillegges det plass til å nyansere både teoriens resiproke forhold ut fra empirien. Forskningens funksjon er å kunne være årsaksforklarende, en ønsker å avdekke de motivasjonsvariablene som ligger til grunn for at personen jobber frivillig. Dette gjør en gjennom intervju av et lite utvalg respondenter som da vil gi en naturlig nærhet. Intervjuet vil skje på et sted hvor respondenten kan føle seg trygg, uavhengig av om dette er naturlige eller kunstige omgivelser. Hovedfaktoren i miljøvurderingen er at intervjuer og intervjuede skal unngå forstyrrelser og kan konsentrere seg om intervjuet. Selve prosessen med intervju er fleksibel mens intervjuformen er semistrukturert. En ender da opp med tekstdata som forsker vil måtte behandle og sammenligne for å kunne avdekke sammenhenger.

De to ulike forskningsstrategiene benytter mange av de samme designene men med ulike intensjoner og instrumenter som henvist til tidligere. For kvalitativ forskning er følgende design særlig utbredt:

Tverrsnittdesign: Kvalitative intervju eller fokusgrupper som utføres én gang.

Langsgående design: Etnografisk forskning over en lengre periode eller kvalitative intervju utført sammen med samme person ved mer enn én anledning.

Casestudie: En intensiv studie, enten etnografisk eller gjennom kvalitative intervju av et enkelt case, det være seg en organisasjon, livet, familie eller et samfunn.

(Bryman, 2004)

6.2.2 Forskningsdesign

Det tok lang tid å komme frem til riktig valg av forskningsdesign. Etter lang tid med overveiing endte en opp med et forskningsdesign som tar hensyn til den subjektive og individuelle dybden som en kan oppnå gjennom intervju, samtidig som den er realistisk å kunne utføre og analysere med tanke på tilgjengelig tid. Det har vært en særdeles lærerik prosess hvor en har kunnet sette seg inn i fordeler og ulemper med forskjellige design knyttet til oppgavens problemstilling. Forhold som mulighet til å generalisere, det å kunne hindre et «jegg» i oppgaven, samt risikoen for å ikke finne noen tendens i innsamlet data, var i

tillegg til tidsfaktoren avgjørende forhold som en på noen punkter måtte gå på kompromiss da en så at et kvalitativt tverrsnittdesign ville være den metoden som i størst grad ivaretok ønsker, behov og forutsetninger forut for oppgaven (Bryman, 2004).

Tverrsnittdesignet gjennomføres ved hjelp av et semistrukturert forskningsintervju. Intervjuformen muliggjør for forsker å kunne avdekke og forklare uklarheter, en slipper også problematikken knyttet til risiko for å oppnå en utilstrekkelig datamengde fra respondenter som en kan oppleve blant annet gjennom spørreundersøkelser. En vil også kunne oppnå en dypere innsikt i hvilke motivasjonsfaktorer som ligger til grunn for det frivillige arbeidet.

Innsamlede data gjennom intervju gir primærdata, data vil likevel bare kunne fungere som en indikator på hva slags holdninger personen egentlig innehar. Intervjuet har en grense for funksjon knyttet til grad av mulighet for løgn. En løgn kan like gjerne være en bevisst handling som den kan være et resultat av hvordan personen som intervjues ønsker å se seg selv. Spørsmålene en setter opp i intervjuguiden kan skreddersys til det formål man måtte ønske på forhånd. Kvaliteten og validitet knyttet til spørsmålene en stiller vil en kunne vurdere fortløpende. Ved å først kjøre en test av intervjuet på en person som ikke skal være med som respondent i oppgaven, kan en også luke bort negative faktorer og uklarheter som en selv ikke legger merke til (Bryman, 2004).

6.3 Det kvalitative forskningsintervjuet

Metoden tillater en å gå inn i samtale eller dialog med respondenten. Selv om det regnes som en samtale så er det forskeren som vanligvis orkestrerer og leder samtalen. Dette kan sies å være en konversjon med bestemte vitenskapelige hensikter. Intervjuets grad av struktur kan variere fra høyt strukturert, til et intervju med minimal eller ingen struktur. Når forsker er relativt fersk som intervjuer er det anbefalt å holde strukturen på så høyt hensiktsmessig plan som overhode mulig. For videre å ivareta den kvalitative verdien i intervjuet, anses i sum den guidede intervjuformen som den mest hensiktsmessige. Denne semistrukturerte intervjuformen lar deg som forsker utvikle et generelt sett med spørsmål som en følger og benytter i samtlige intervju. Forskjellen fra et høystrukturert intervju ligger i at forsker kan variere rekkefølge, og han kan gi tilbakemelding underveis i intervjuet. Med en slik struktur kan en bedre vurdere og se an situasjonens krav underveis, om en må oppklare uvissheter eller stille utdypende spørsmål som kan belyse tema ytterligere, så står en fritt til å gjøre dette. Dybdeintervju ble ikke aktuelt da mangel på struktur gjør systematisering av data særdeles vanskelig (Lichtman, 2010).

Hensikten med det semistrukturerte intervjuet er at det som et verktøy skal kunne gi forsker tilgang på data som han ellers ikke hadde hatt tilgang på. Ved å intervjuet et knippe nøye utvalgte respondenter så vil en ha en økt forståelse for hvordan andre motiveres til å gjøre et frivillig arbeid, og hva som er

signifikante faktorer eller variabler for at motivasjonen skal være tilstede og ikke forsvinne. Verktøyet tilsier at en gjennom en faglig samtale skal kunne gi svar på de spørsmål som forsker har sett seg ut som indikerende på respondentens holdninger (Kvale, 1997). Gjennom intervjuprosessen må en huske at en som forsker og intervjuer er ute etter å avdekke følelser, intensjoner, meninger og tanker om emne, en situasjon eller idé. En må være bevisst sin egen rolle, en er ikke noe flue på veggen som fordøyer alt gjennom objektive filtre. I den kvalitative forskningen er forskerens filtre egne ideer, tolkninger og forståelse. En ser verden gjennom egne øyne. En kan ikke forsøke å fjerne ideen om egen tilstedeværelse som en ville ha gjort ved en gjennomføring av et tradisjonelt eksperimentelt forsøk. En skal ikke late som en er objektiv. En skal gå inn i rollen som konstruktør av situasjon, og siden gå inn og tolke realiteten av intervjuet gjennom kritiske øyne (Lichtman, 2010).

6.4 Valg av respondenter

Ved innledningen til datainnsamling så må en vurdere responsgruppens funksjon. Utvalget av respondenter kan gjøres på to forskjellige måter. En kan ha et ønske om å forske for å kunne generere et representativt utvalg for hele den gjeldende populasjonen. Ved valget av den kvalitative forskningsstrategien gir en i stor grad slipp på muligheten til denne funksjonen. Dermed sitter en igjen med studiet av noen få case, og ved dette studiet så anbefales det å foreta et strategisk utvalg (Ringdal, 2007). Ettersom oppgaven ikke skal se hele spekteret av motivasjon innenfor de frivillige kristne organisasjonene, men kun på personer som er, er på vei til, eller har vært i nærheten av flow, så gjøres utvalget basert på forskers egen kjennskap til personer som kan være aktuelle respondenter. Med dette valget av strategi for utvalgsutvelgelse så kan en fastslå at det brukes et teoretisk utvalg.

Intervjuet vil fokusere på tema og derfor også respondenter som er spesielle og unike i sin sammenheng. Begrunnelsen for valg av begrepet respondenter forklares nettopp ved personenes direkte og gode kjennskap til et gitt fenomen. I dette tilfellet en kjennskap til særskilt motivasjon i arbeidet for en frivillig kristen organisasjon. Medlemmene av en slik spesifikk gruppe, er definert som respondenter (Jacobsen, 2005). Hadde den intervjuede vært utenfor denne gruppen, men vært en person med høy grad av kunnskap om motivasjon eller flow innenfor organisasjoner, så ville begrepet derimot vært informanter. Underveis i oppgaven har det ved flere anledninger vært nødvendig og til stor hjelp å drøfte ulike tema med ulike informanter.

Ettersom verken kjønn eller alder er en variabel i problemstillingen, så blir ikke dette presentert i data eller resultat. Dette vil være med på å styrke personvernet og anonymiteten av respondentene. Dette er heller ikke regnet som et relevant kriterium ved utvalg av respondenter da det ikke gjør noe om behovene endrer seg gjennom alderen, fordi oppgaven kun ser på den generelle tilfredsstillelsen og ikke på spesifikke behov. Etter å ha intervjuet to respondenter evaluerte jeg sammen med min veileder hvorvidt

intervjuguiden holdt mål. Etter en kort drøfting av data ble det da besluttet å fortsette intervjuene uten å endre på verken ordlyd eller forskers rolle i arbeidet. Intervjuguiden er semistrukturert så den gir rom for nødvendige avklarende spørsmål som må komme underveis og som ikke kan standardiseres. Dette er en av styrkene ved den kvalitative forskningen, da den viser til mulighet for fleksibilitet underveis i forskningsprosessen (Jacobsen, 2005).

De utvalgte respondentene er derfor et knippe personer, seks i tallet, som er tilknyttet en frivillig kristen organisasjon. Videre er det personer som er vurdert til å ha stor mulighet for å kunne oppnå flow, og da følgelig å være relatert til følelsen av å ha høy motivasjon i sitt frivillige arbeid. Dette er personer som har utmerket seg ved å gjøre en frivillig innsats, høyere enn personer som de omgås med. Det er tydelige motorer innenfor flere kristne frivillige organisasjoner. Personene er folk som forsker selv har identifisert som del av målpopulasjonen. Denne målgruppens seks respondenter er da videre fordelt ved to personer som er antatt identifisert som på nåværende tidspunkt å være på vei mot flow, to personer som befinner seg i flow, og to personer som har vært i eller i nærheten av flow, men som per nå ikke lenger opplever arbeidet like motiverende som før. Den tilgjengelige populasjonen er betinget geografisk og ut fra forskers sosiale nettverk. Slik sikres en kjennskap til respondentene, samtidig som intervjuene praktisk kan la seg gjennomføres. En tillit mellom forsker og den intervjuede er i så måte allerede til dels allerede etablert (Lund, 2002).

6.5 Utarbeiding av intervjuguide

Etter at teorien var ferdig utarbeidet og ny problemstilling var satt så var utarbeidelse av intervjuguide neste post på programmet. Da intervjuene skulle være semistrukturerte, ble guiden bygd opp av konkrete spørsmål som ville være like for alle respondentene. Spørsmålene er åpne eller lukket, alt etter hvilke hensikt en er ute etter. Altså om en er ute etter et svar som gir dybde, eller om en er ute etter å klare en holdning (Bryman, 2004). Disse spørsmålene er direkte knyttet til oppgavens teori og vil i så måte kunne kaste lys på eventuelle svakheter, hull eller feil i teorien gjennom en avkreftelse eller bekreftelse av de ulike problemstillingene. Intervjuguiden har samme oppbygning som oppgavens teori og begynner derfor med å gå inn på generelle spørsmål knyttet til motivasjon innenfor respondentens frivillige innsats. Guiden inneholder et par spørsmål som allerede er utarbeidet, testet og presentert i tidligere henviste "Frivillig innsats" (Wollebæk, et al., 2000). Bryman (Bryman, 2004) viser til store fordeler ved å benytte tidligere utprøvde spørsmål både for validitet og sammenlikning. Til slutt går en inn på de tre delene av den triadisk resiproke modell. Spørsmålene knytter seg da til kognisjon, atferd og miljø før intervjuet munner ut i temaet flow.

Gjennom utarbeidingen har en hele tiden reflektert over hvorvidt spørsmålene på noen som helst måte blir for generelle, ledende, tvetydige eller ladde. En har også forsløpende i utviklingen av intervjuguiden tatt i

betraktning behovet for bruk av eventuelle tekniske termer. I det tilfellet dette har blitt ansett nødvendig, så har forsker gitt en lik forklaring av termen til samtlige respondenter. Dette gjør seg kun gjeldende i introduksjonen til spørsmål vedrørende fenomenet flow (Bryman, 2004).

6.5.1 Standardiserte påstander knyttet til atferd

Reiss (2004) har i sitt arbeid standardisert en del påstander knyttet til atferd. Flere av disse påstandene utgjør til sammen et skjema i intervjuguiden som respondenten selv skal fylle ut. Dette er blant annet begrunnet for å variere intervjumetoden og at ting ikke skal bli for ensformig. I gjennomføringen av intervjuene har nettopp formen på denne delen av intervjuet gitt spennende resultater. For å kunne tolke påstandene som en indikator opp mot behov trengs et verktøy for tolkning. Det blir derfor kort presentert de 16 behovene med tilhørende følelser og oppførsel. For respondenten var det kun nødvendig å kunne kjenne seg igjen i behovene for å se om en kunne oppdage om noen behov sto sterkere enn andre. Noen av setningene måtte omskrives til en mer identifiserbar kontekst for å passe til atferd knyttet til frivillig arbeid. Atferd som ikke lar seg tilfredsstillende innenfor arbeidet for den frivillige organisasjonen, inngår heller ikke i problemstillingen eller i undersøkelsen.

Behov 1: Makt - behovet for å øve innflytelse på andre

Makt ble av Alfred Adler sett på som alle menneskers suverene og overordnede mål. Med behovet makt snakker en om å handle ut fra et ønske om å kunne virke med en viss porsjon innflytelse, både på seg selv og på det som skjer rundt oss. Det å ha herredømme over noe, en situasjon, en person, en rolle, graden av høy kompetanse eller i det hele tatt å være sin egen herre gir en følelse av makt. Det å oppleve suksess innebærer en form for innflytelse, lederskap er en annen måte å tilfredsstillende sitt eget behov for makt. Personer med en høy søken etter makt er personer som liker å ha og ta ansvar. Spesielt for en frivillig organisasjon er muligheten til å kunne realisere egne tanker og ideer, terskelen er lav for å prøve ut nytt (Reiss, 2004).

Behov 2: Uavhengighet - behovet for selvsikkerhet

Uavhengighet handler om behovet for selvtillit og viser seg ofte igjen ved periodisk trang til å føle seg fri. Det å bli sin egen herre kan flere betydninger enn makt. Personer med et behov for uavhengighet misliker i høy grad å være avhengig av andre og vil klare ting selv. Med behovet for uavhengighet kan rett og slett ikke oppnå følelsen av å være lykkelig, uten følelsen av å ha god selvtillit. På den motsatte enden av skalaen finner en de som overhode ikke kan holde ut å føle seg alene (Reiss, 2004). En kjent form for fremming av motivasjon er myndiggjøring. En kan kjenne en iver etter å sette i gang og utøve sin egen uavhengighet. Det motsatte av myndiggjøring er å bli gjort maktesløs (Wormnes og Manger, 2005). Innenfor ulike frivillig organisasjon så finnes ulike styringsstrukturer. En frivillig organisasjon kan i så

måte være en motvekt til utdanningsinstitusjoner og hjem hvor andre setter rammene og agenda. En kan selv velge å lene seg på andre eller å oppleve at en faktisk kan klare ting på egenhånd.

Behov 3: Nysgjerrighet - behovet for kunnskap

Her er det snakk om behovet for å lære for lærdommens skyld, nytten av hva en lærer trenger ikke være relevant. President Abraham Lincoln kan sies å være et praktisk eksempel på en person med et særs høyt behov for nysgjerrighet. Han ville lære, vite, leve, suge til seg. En viktig nyanse ved behovet er at det ikke nødvendigvis er snakk om intelligens. En med høy nysgjerrighet kan fort velge å interessere seg for totalt unyttig kunnskap. Gjennom erfaring, spørsmål og studering kan personen suge til seg informasjon og vurdere den opp mot tidligere erfaringer. Jakten på sannhet er kanskje det reneste eksempelet på nysgjerrighet da en nysgjerrig person ikke bare er opptatt av det å lære men også det å skjelne mellom sannhet og løgn. Personer med høy grad av nysgjerrighet har ofte et enormt behov for å analysere. Alt det de opplever kan gjennomgå analyse, ikke minst følger ønsket om å tenke gjennom bokstavelig talt alt det er mulig å forestille seg. Det en ikke kan finne svar på selv, må en spørre andre om eller rett og slett slå det opp (Reiss, 2004). Personer med et høyt behov for nysgjerrighet, vil stille seg selv spørsmål som «hva vil jeg lære?» heller enn «kan jeg klare det?» før de setter i gang med en oppgave. Denne typen personer har tro på at de kan lykkes og frykter ikke nederlag (Covington og Beery, 1976). En slik holdning gjør at en ser på egne feil som nyttig informasjon for hva en kan gjøre bedre neste gang heller enn noe de vil unngå. Med andre ord vil en slik mentalitet sørge for at selv om de ikke oppnår sine mål, så vil de oppleve en betydelig tilfredsstillelse av å ha lært noe (Mussen, 1983). I den frivillige sektoren finnes det uendelige muligheter for å grave seg ned i både nyttig og unyttig kunnskap. Med behovet for sannhet så vil en også i stor grad trakte etter sunne organisasjoner som utøver egen lære og ikke har stor differanse mellom etikk og moral.

Behov 4: Anerkjennelse - behovet for tilhørighet

Anerkjennelse omfatter blant annet trangen til å bli inkludert. Det er et behov som ved et høyt nivå styrer personer bort fra situasjoner hvor de kan oppleve avvisning eller kritikk. Vi har alle et visst behov og ønske om å bli akseptert som den vi er. Mennesker som har høy grad av søken etter anerkjennelse har en tendens til å mangle selvtillit. De føler seg ofte usikre og viser engstelse i sosiale situasjoner og kan gjerne overreagere på kritikk. De vil også sette seg lett oppnåelige mål, slik av fallhøyden blir lavest mulig (Reiss, 2004). Det «å bli sett» er en viktig motivasjonskilde. Bekreftelse på at det en gjør er godt og riktig (Brochs-Haukedal, 2000). Negative tilbakemeldinger skaper lett frustrasjon, misnøye og negative følelser. Motstanden mot den som gir kommentarene, kan også forsterkes og bli en sentral relasjonsfaktor. Slik oppstår en ond sirkel og en negativ relasjon, der mottakeligheten for det «gode budskapet» minsker. Positiv feedback skaper en glede, stolthet og optimisme som kan forsterke selvtilliten (Eggen og Nyrønning, 1999). Også i de frivillige organisasjonene er det derfor viktig å

fokusere på at de frivillige arbeidende skal bli sett og få anerkjennelse for det arbeidet de gjør, uavhengig av rolle. Det er gjennom anerkjennelse at tilhørighet og lojalitet skapes (Reiss, 2004).

Behov 5: Orden - behovet for organisering

Behovet for orden kommer tydelig til uttrykk i oppførselen vår. Det handler om hvorvidt vi organiserer, legger planer, setter opp timeplaner, skriver lister, fastsetter regler eller rydder og vasker. Det beror på følelsen av stabilitet og kontroll versus følelsen av kaos og uforutsigbarhet, sistnevnte vil være en ikke ønskelig situasjon for en person med behov for orden. I det frivillige arbeidet finner en mulighet for å tilfredsstille begge ender av skalaen. Dette kan en selv regulere for eksempel innenfor leirarbeid hvor en kan velge seg en rolle som beror på rutiner og å skape orden, eller det kan være en rolle hvor kaos og uforutsigbare hendelser er en del av oppgavene. Mange personer med et behov for orden rundt seg har for eksempel ingenting imot å gjøre reint eller rydde, samtidig som en person som har et behov for litt kaos kan stortrives i lek sammen med hundre sukkergera barn på leir (Reiss, 2004).

Behov 6: Sparing - behovet for å samle forråd

Det er verdien av samling som aktivitet i seg selv som er verdifull ved dette behovet. Mentaliteten som følger er at en ikke kan sløse bort noe, ikke engang tiden bør brukes ufornuftig. Tid er penger kan godt være et uttrykk som uttrykker en persons høye sparingsmentalitet. Hamstere samler på sokker, millionærer samler på kronestykker. Mange kjenner seg igjen i barndommen når en samlet på alt fra gamle mynter og frimerker til stein, glansbilder, fotballkort eller skruer. Det er viktig å ha tydelig for seg skillet til ønsket om rikdom eller status. Sparing er et behov som i stor grad er kulturelt påvirkelig når det gjelder hva en samler på og hva som har samlerverdi. I de frivillige organisasjonene finner en mange faktorer som vil appellere til samleren. Kulturen for hva som er verdt å samle på vil variere, men ting som for eksempel deltakerbånd eller t-shirts som er unike for hvert år kan en i mange kretser se at står høyt i kurs (Reiss, 2004).

Behov 7: Ære - behovet for å være lojal overfor foreldre og arv

Behovet for å være lojal mot betydningsfulle grupper i livet, det være seg familien, kultur, organisasjoner eller religion, kommer inn under ære. Med en høy grad av æresfølelse følger verdsettelse av karakter, tro, etniske tradisjoner og patriotisme. Ikke minst øker ære motivasjonen til betydningen av plikter i livet. I noen tilfeller kan det overskygge alt annet og følges av dyp skam og skyldfølelse om en har gjort noe galt eller ikke holdt ord. Stolthet er en positiv effekt av det å være lojal til sitt ord og å bevare sin ære. Med et æresbehov vil en fort kunne fremstå som en svært lojal person som folk kan ha tillit til og som lever etter høye standarder og prinsipper. Den strake motsetning har null respekt for etikk og moral, og ser heller at folk er ute etter å mele sin egen kake. Egoisme blir da et sentralt kjennetegn, uten at personen nødvendigvis ser på dette som noe negativt (Reiss, 2004). Inn under behovet ære følger naturlig nok også

fenomenet gruppeidentitet. Ved å bli med i en gruppe vil en person med høy lojalitet legge stor vinn på å identifisere seg med allerede eksisterende kultur. Dette skaper trygghet og gir en opplevelse av «å være noe» (Wormnes & Manger, 2005). Alle kjenner seg sterkere når de føler de står sammen med andre betydningsfulle personer (Eggen & Nyrønning, 1999). En frivillig organisasjon er avhengig av medlemmers lojalitet for å kunne virke. Kontinuitet og overlevelse over tid, også i motvind, baseres ene og alene på at medlemmene er lojale til gruppen. Etter hvert som tiden går så vil en person som stadig assosierer seg med en gitt gruppe eller organisasjon, rett og slett kunne bli ett med organisasjonen. Det er ikke et ukjent uttrykk å snakke om folk som er gift med organisasjonen (Reiss, 2004).

Behov 8: Idealisme - behovet for sosial rettferdighet

Når en person er fundamentalt opptatt av hva som er sosialt rettferdig så har personen trolig et sterkt behov for idealisme. Om en ser noe en synes er galt så reagerer en på det og kjenner en sterk følelse av at noe er galt. Dette er et typisk behov som resulterer i motivasjon til å melde seg inn i frivillige organisasjoner som gjør et idealistisk arbeid. En person med høy grad av idealisme kan ofte løpe en personlig risiko for å oppnå hva en tror er idealistisk rett å gjøre. Om en person med et høyt behov for idealisme da ser at han må velge mellom å fortsette et frivillig arbeid, eller å la tidsbruken gå på bekostning av karakterer eller andre ting som vil være av større personlige offer, så vil han overveie dette som et reelt alternativ. Det å gi av sin tid til frivillig arbeid eller å gi sjenerøse økonomiske eller materielle gaver som gagnar trengende kjennetegner personer med høyt behov for idealisme (Reiss, 2004).

Behov 9: Sosial kontakt - behovet for fellesskap

Med sosial kontakt regnes i stor grad det å ta seg tid til likesinnede eller venner. Behovet knytter seg også i stor grad til ønsket om å more seg. Sosiale mennesker har altså et reelt behov for å være med andre og vil ikke orke å være alene lenge om gangen. En tilbaketrukket person har et svakt behov for sosial kontakt mens en sjenert person ikke nødvendigvis har et lavt behov i det hele tatt. En sjenert person er tvert om som oftest en person som har et sterkt ønske og behov for sosial kontakt, men som er redd for avvisning. En person med behovet for sosial kontakt vil ikke ha samme tankene om et sosialt nettverk som en person som gjør det i «business» øyemed. Han vil ha et sosialt nettverk med det ene for øyet at en føler seg lykkelig ved å befinne seg sammen med andre mennesker (Reiss, 2004). Fellesskap har lenge vært et slagord i frivilligheten, det er i det hele tatt fellesskapet som utgjør enheten og organisasjonen. Folk som finner sine likesinnede og som har sine venner i en frivillig organisasjon, vil raskt kunne bli en del av organisasjonen selv. I forskningen referert til i begynnelsen av oppgaven ble fellesskapet beskrevet som viktigste grunn til å fortsette sin egen deltakelse i organisasjonen (Wollebæk, et al., 2000).

Behov 10: Familie - behovet for å oppfostre egne barn

Med dette menes i all hovedsak ønsket om å oppfostre og elske sine egne barn. Under dette finner en fenomenet som mors- og farsinstinktet. Hvem en ser på som sine barn kan være kulturelt og ikke nødvendigvis kun biologisk betinget (Reiss, 2004). Hvem som er familie eller ikke er ikke lenger ensbetydende med «blod» men med relasjonen mellom partene som nevnt i Bronfenbrenners økologiske modell (Bronfenbrenner, 1980). Med et behov for familie så er en også instinktivt beredt på å kunne måtte ofre seg for familien. En er motivert til å gå i tap selv, til fordel for familiens beste. Personer som da ser på en organisasjon som sin familie, eller på et gitt leirsted som sitt barn, er villig til å strekke seg langt utenfor egen komfort for å fylle opp eventuelle mangler (Reiss, 2004).

Behov 11: Status - behovet for sosial stilling

Som et behov i seg selv henspiller dette behovet til prestisje. Handlinger en gjør som ene og alene er motivert for å få oppmerksomhet og gjerne privilegert behandling. Personer som har et høyt behov for prestisje jobber mye med å komme seg «oppover» i verden, eller mot det å i det hele tatt «være» noen. Med status som primærbehov vil rikdom bare være et middel for å kunne imponere. Ikke minst er det slike personer som selv lett lar seg imponere av dyre boliger, klær med riktig merkelapp og kostbare biler. Om en ikke kan oppleve det selv så er det ingenting mer spennende enn å «leve» sammen med de kongelige, kjendiser og overklasse gjennom sladderblader. Spørsmålet «hva mener folk om meg?» blir særskilt viktig for en person som lever og ånder for status. Det å kunne føle seg betydningsfull ovenfor andre og gjerne kunne være eller oppføre seg overlegent følger behovet. Det å være medlem av en bestemt organisasjon kan gi status, det samme gjelder ved å være en del av eliten. Om samfunnet en omgås opphøyer personer som kan gi det lille ekstra, som kan være frivillig aktiv på toppen av en strålende karriere, så vil en person med behovet for status jage å oppnå nettopp det (Reiss, 2004).

Behov 12: Gjengjeldelse - behovet for å ta igjen

Som et fundamentalt behov handler det om å gjøre opp regnskap med andre. Ikke minst er aggresjon og konkurransementalitet underlagt gjengjeldelsesbehovet. Når det kommer til konkurransementalitet, så handler det om å være et hakk bedre enn de andre. Personer som rett og slett har et lavt behov for gjengjeldelse, har som regel ei lang lunte, og kan gjerne finne seg i å vende det andre kinnnet til, når de blir utsatt for fornærmelser eller blir såret. Etersom konkurranseinstinktet følger det høye gjengjeldelsesbehovet, så vil en person med lavt behov for gjengjeldelse, mislike situasjoner som inneholder alle mulige former for konkurranse. Konkurranse er i mange organisasjoner spesielt for de yngre en viktig faktor, en kan konkurrere om det meste og mange blir motivert av nettopp konkurransen. Selv om ordet gjengjeldelse har en negativ klang, så er behovet også i stor grad knyttet til positive faktorer. Det får en til å gi det lille ekstra. En ulempe som organisasjon ved å kun assosieres til konkurranse er risikoen for ekskludering av personer som har et behov for lav grad av gjengjeldelse og

konkurransen. En annen side av behovet er om en person i organisasjonen har et sterkt gjengjeldelsesbehov, så er dette en rask men absolutt reell vei ut av organisasjonen. Om personen har ei kort lunte og så opplever at organisasjonen eller medlemmer av organisasjonen handler urettferdig, eller om en kjenner på behovet for å ta igjen, så blir følgen fort at en ender engasjementet i organisasjonen. Dersom en føler seg tråkket på eller urettferdig behandlet så vil en ta igjen, og en måte å ta igjen på er å brenne alle broer til den eller de som en vil gjengjelde. Det være seg personer eller hele organisasjonen (Reiss, 2004).

Behov 13: Romantikk - behovet for intimitet og skjønnhet

Behovet trenger ingen stor utdyping da begrepet ikke har noen implisitte sider ved seg. Alle mennesker har et forhold til hvert av de 16 behovene, men i varierende grad får de påvirkning og signifikans på hva vi gjør. Relatert til oppgavens problemstillingen har behovet romantikk enten alt eller ingenting å si. Som forelsket har en motivasjon så sterk som nesten ingen annen. Selv om de frivillige organisasjonene ikke aktivt på noen som helst måte fronter å kunne gi en tilfredsstillelse av dette behovet så har en alle hørt om personer som gjør sitt ytterste for kjærligheten. En person kan ene og alene motivert av kjærlighet starte sin frivillige karriere om den han er forelsket i befinner seg der, eller skulle bli imponert om han gjør et arbeid i organisasjonen. En kan heller ikke se bort fra det faktum at mange drar på leir, både som ledere og som deltakere, motivert ut fra å finne en kjæreste og en som har de samme behov om interesser som en selv (Reiss, 2004).

Behov 14: Spising - behovet for å innta mat

Dette er behov nummer to av tre i rekka som ikke behøver noen dypere forklaring. Behovet henviser ikke primært sett til det fysiologiske behovet til mat for å tilføre energi til kroppen, men til gleden av mat. I mange fora er måltidet en viktig brikke i det sosiale livet, det er heller ikke noe unntak i de frivillige organisasjonene. Kaffipausen og den trivelige biten ved det å innta et måltid er for mange en motivasjon i seg selv under dugnadsarbeid (Reiss, 2004).

Behov 15: Fysisk aktivitet - behovet for å trimme muskler

Behovet for fysisk aktivitet er ikke nødvendigvis noe en er seg bevisst hele tiden. En kan likevel merke det tydelig på folk som ikke har fått tilfredsstilt sitt behov for å frese ut litt energi i kroppen, spesielt gjør dette seg gjeldende hos gutter. Spesielt mange av de nyere frivillige organisasjonene spiller mye på idrett som et trekkmoment for å komme inn som medlem i organisasjonen. Ulike organisasjoner ser hvordan de kan appellere til ulike mennesker ved å kunne tilby å dekke forskjellige sammensetninger av behov. En religiøs frivillig idrettsorganisasjon med et fokus på sosialt fellesskap under og etter trening er for eksempel tydelig i profil og vil være lett å kunne kategorisere som interessant eller ikke (Reiss, 2004).

Behov 16: Rekreasjon - behovet for emosjonell hvile

Fravær av forstyrrelser og oppstyr kan være tidvis viktig for oss alle. I en hektisk hverdag trenger selv de tøffeste ro fra bekymring, stress eller frykt. Spranget er stort fra folk som håndterer et helt yrkesliv med høy grad av forstyrrelser, til personer som ramler sammen ved første tegn til stress. En motsatt person av en som ikke tåler noe stress trenger ikke nødvendigvis være en som oppsøker det, men en som fint klarer å håndtere det. Det finnes her en tydelig korrelasjon tilknyttet personer med høyt rekreasjonsbehov til folk som har lav smerteterskel og høy grad av frykt og redsel som andre kanskje ikke ser på som like skummelt. Manier og fobier, eller generell fryktsomhet og sjenerthet er andre tydelig synlige «symptomer». Er en derimot en person som er modig av natur og som bærer på langt mindre frykt enn sine peers, så har en et lavt behov for rekreasjon (Reiss, 2004). Med behovet for rekreasjon kan en snakke om behagssonen som er en sone de aller fleste mennesker må søke fra tid til annen. I dette ligger det at vi søker å følge gamle kjente og sikre mønster. Automatikk, vaner og rutiner kjennetegner livet i «behagssonen» (Wormnes & Manger, 2005).

6.5.2 Nyttan av dialog under utfylling av skjema

Funksjonen med skjemaet respondenten selv skal svare på har også vært å underveis ha en dialog knyttet til de aktuelle behovene. Slik får en også gitt rom for det kvalitative intervjuet. Denne avslappede samtalen som følger underveis byr på økt innsikt i betydningen av respondentens behov og hvordan behovene gjør seg gjeldende i respondentens frivillige innsats og arbeid. Det er respondenten selv som leder denne samtalen. Verdien av slike samtaler er meget stor da respondenten selv får reflektere og prate fritt om tema (Lichtman, 2010).

6.6 Gjennomføring av intervju

I forkant av intervjuene bestemte jeg meg for å benytte opptaksfunksjonen på iPhone. Denne er lett å anvende og også praktisk da opptakene kan overføres til større behandlingsenheter. På pc kunne jeg derfor skru ned avspillingshastighet på opptaket slik at det gikk an å transkribere fortløpende. Da transkriberingen følger etter intervjuet, har jeg underveis i intervjuet, mulighet til å ha fullt fokus på samtalen og respondenten (Bryman, 2004).

Miljøet rundt intervjuet spiller en betydelig rolle i innhenting av data. For opptaket sin del var det ikke minst helt nødvendig at det ble gjennomført i rolige omstendigheter og uten unødig bakgrunnsstøy. Dette kunne også ha forstyrret både forsker og respondent. Området bør også være privat og uten andre personer tilstede slik at respondenten kan være avslappet og slippe å føle seg overhørt. Med disse forutsetningene for intervju i bakhodet ble det gjennomført en pilotprøve av intervjuguide og intervjuet i seg selv, samt en test av lydopptak. På grunnlag av tilbakemeldinger fra pilot ble den siste finpuss lagt på intervjuguiden (Bryman, 2004).

Intervjuene ble gjennomført enten hjemme hos respondenten, eller i omgivelser hvor tidligere nevnte faktorer var tatt hensyn til. Felles for samtlige intervju er en avslappet og positiv atmosfære hvor begge parter kunne føle seg trygg og ha fokus på selve intervjuet. Ved å gjennomføre intervjuet mest mulig som en naturlig samtale så kom det også opp replikker underveis, som kom litt på siden av spørsmålene, men som likevel absolutt har vist seg relevant og interessant (Lichtman, 2010). Noen av dem er derfor tatt med som innspill under drøftingsdelen.

6.6.1 Kvalifikasjonskriterier til forsker som intervjuer

For å luke bort mulige negative forhold som kunne ha spilt inn under intervjuene så har forsker forholdt seg til tydelige kriterier forventet av ham som intervjuer. Det å være seg bevisst disse tolv punktene har også i etterarbeidet vist seg å være særlig nyttig knyttet til det å på forhånd og underveis i intervjuene være bevisst på egenkritikk. De tolv kriteriene til forsker lyder som følger:

1. Kunnskapsrik: har grundig kjennskap til tema for intervjuet.
2. Strukturerende: leder intervjuet hensiktsmessig; runder av; spør om respondenten har noen spørsmål.
3. Tydelig: spør lett forståelige, korte spørsmål uten unødig ordlyd.
4. Høflig: lar folk avslutte, gir dem tid til å tenke, tolererer pauser.
5. Sensitiv: lytter oppmerksomt til hva som blir sagt og hvordan; er empatisk i håndteringen av den intervjuede.
6. Åpen: er fleksibel og svarer på hva respondenten måtte ønske å vite.
7. Styrende: vet hva han ønsker å finne ut.
8. Kritisk: er forberedt på å utfordre hva som blir sagt, for eksempel om en skulle få ukonsekvente svar fra respondenten.
9. Memorerende: relaterer hva som har blitt sagt tidligere, til føringen i intervjuet.
10. Avklarende: klarerer og får en utvidet forståelse av uklarheter i respondentens påstander, uten å selv legge mening i påstandene.
11. Balansert: snakker verken for mye, som kan gjøre respondenten passiv, eller for lite, som kan resultere i at respondent føler at han ikke tilfører det han er ment å tilføre i intervjuet.
12. Etisk sensitiv: er sensitiv til etiske dimensjoner ved intervjuet, forsikrer respondenten i forkant hva forskningen handler om, hensikten med intervjuet, og at alt han bidrar med vil behandles konfidensielt.

(Bryman, 2004, s. 325)

6.6.2 Metodekritikk

Det kvalitative forskningsintervjuet benyttet for innhenting av data i oppgaven hadde flere gunstige kvaliteter og praktiske faktorer ved seg som gjorde at denne metoden til slutt ble valgt. Strukturen og innholdet blir ikke helt og holdent kontrollert av forsker og intervjuet i seg selv er ment å kunne være åpent for respondentens innspill. Dette kan være med på å gi viktig innsikt for forskeren, men det kan også gjøre arbeidet desto mer omfattende å kategorisere og bearbeide. Flexibiliteten innenfor forskningen i denne oppgaven har bydd på resultater som overskygger ulempene, ved å holde samtalen knyttet til den semistrukturerte intervjuguiden har en også forsikret seg om at samtlige respondenter for svart på de samme spørsmålene og at det gis stort rom for sammenlikning. En annen mulig svakhet ved forskningen kan sies å være det lave antallet med respondenter, det har derfor vært spennende om de seks respondentene gav tilstrekkelige korrelerende svar slik at en kunne finne de nødvendige sammenhengene. Hvis ikke tilfellet hadde vært slik at datamengde hadde vært tilstrekkelig til å kunne gi svar på problemstilling så måtte en ha økt antallet respondenter. En tydelig svakhet ved forskningen har vært et stramt tidsbudsjett tilknyttet fleksibilitet av tid ved en eventuell tilføring av respondenter til forskningen.

6.7 Transkribering og bearbeiding av data

Etter endt intervju så lyttet en til ett spørsmål om gangen, den semistrukturerte gangen i guiden gjorde det enkelt å holde tråden. Mellom hver endt besvarelse av et spørsmål så benyttet en datareduksjonsmetode. Dette omfattet alt fra å kutte bort irrelevant data, til å oppsummere og plukke ut interessante svar eller relevant materiale knyttet til arbeidsproblemstillingene (Ringdal, 2007).

Intervjuguiden var skrevet blant annet med tanke på å lette jobben med transkribering og koding. Intervjuene er gjort én til én noe som gjør det enkelt å skille de ulike uttalelsene. Intervjuguiden var også skrevet med såpass emnespesifikke spørsmål at en ikke på samme måte må jobbe med å kategorisere svarene i ettertid som om en hadde gjennomført et dybdeintervju. Hvert enkelt spørsmål ble stilt likt og stort sett kunne intervjuer holde seg til å kommentere svar om han fant svarene utydelige eller om han oppfattet uklarheter og missforståelser. En annen stor fordel i overføringen fra auditiv data til transkribert operasjonalisert og kategorisert data var at spørsmålene ble planlagt som verdier på en teoretisk variabel. Guiden ble videre et verktøy for koding og analyse, da med et utgangspunkt i en ordinær tilnæringsmetode innenfor sosiologisk analyse av samtaleintervju. Motivasjonsfaktorer ble strategisk klassifisert, både i forkant og etterkant av intervjuet, disse ble etterfulgt av sitat fra intervjuene som eksemplifiserer tilstedeværelsen av, og innstillingen til motivasjonsfaktorene (Ringdal, 2007). For enkelhetsskyld benyttet en også fargekoding av data fra de ulike respondentene, for slik å holde fast ved sitatenes kontekst underveis i arbeidet.

6.8 Forskningsetiske vurderinger

Arbeidet med oppgaven beror på følgende tre metodebøker; Bryman (2004), Ringdal (2007) og Lichtman (2010), retningslinjer knyttet til forskningsetikk er derfor basert på disse tre. Gjennomgående i oppgaven har en forsøkt å relatere forskning til relevant, pålitelig og allment akseptert argumentasjon. Fagfeltene er relativt solid etablert men koblingen mellom de ulike fagfeltene har en vært nødt å behandle varsomt. Det har derfor vært sentralt å ha et kritisk blikk på vurdering av resiprokheten mellom tema og ikke minst valg av grunnpilarer i den triadiske modellen.

I forskningsfasen hvor en skulle innhente data stod retningslinjer for behandling av respondenten i høysetet. I forkant av datainnsamlingen gikk en gjennom hva slags etiske dilemma en kunne knytte til fagfeltet og gjennom spørsmålene i intervjuet, også respondentenes alder spilte en betydelig rolle da en unngikk store praktisk juridiske og etiske ulemper ved kun å benytte respondenter over 18 år. Respondentene fikk utdelt et skriv før de satt i gang med intervjuet hvor de kunne lese sine rettigheter underveis i intervjuet, og også hvordan respondentens data ville bli beskyttet og anonymisert i ettertid. Samtlige respondenter gjennomførte frivillig hele intervjuet godt informert om forskningens hensikt og formål.

I etterkant av intervjuene ble alle opptaksdata lagret lokalt og etter transkriberingsfasen hvor en også fikk anonymisert kilder så ble opptakene slettet. I de transkriberte data fremkommer kun en kode som identifiserer respondenten for forsker, også organisasjonen respondenten arbeider for har blitt anonymisert da det frivillige kristne miljøet er til dels lett gjennomsiktig. Heller ikke nevnte stedsnavn og navn på leirsteder etc. ses på som hensiktsmessig nødvendig å presentere.

Gjennom hele forskningsprosessen har forsker vært tydelig på sin egen rolle. Ved å være bevisst egen tilstedeværelse og at en uansett vil farge resultater både i valg av spørsmål, og ved sin tilstedeværelse under intervjuene, så har tidligere kunnet presentere de faktorer som en tror vil være gjeldende i fargingen. Ved å kunne opplyse om tilstedeværende faktorer vil en kunne sikre en bedre og mer grundig forståelse hos leser, for hvordan data har blitt som de har blitt (Lichtman, 2010). Utover nevnte faktorer har forsker i ytterste grad forsøkt å forholde seg så objektivt som mulig, både i kontakt med respondent, og i behandling av data.

6.9 Validitet og reliabilitet

Som en overordnet faktor for oppgaven og forskningens validitet og reliabilitet finner en kvalitativ forskning som fenomen. Selv om både Bryman (2004) og Ringdal (2007) anerkjenner den kvalitative forskningsmetoden og skriver om den så omtales den i flere kretser enda som en pseudovitenskapelig metode. Bryman (2004) og Ringdal (2007) er bøker som vektlegger den kvantitative metode, for best

mulig å kunne presentere oppgavens validitet og reliabilitet var det derfor nødvendig å supplere med anerkjent litteratur som også vektlegger den kvalitative metode. Lichtman (2010) fremmer teori spesifikt tilknyttet den kvalitative metode og vises til som et slags forskningsmessig supplerende verktøy til den kvantitative metode. Kvalitetene i den kvalitative forskningen er annerledes enn i den kvantitative forskningen. Den tradisjonelle forskningstilnærmingen ser etter kun ett korrekt svar, en kan enten falsifisere en hypotese, eller en kan mislykkes i å falsifisere hypotesen. I den kvalitative forskningen er en ute etter å finne metoder for å bedre forstå og tolke mening i menneskers handling eller synspunkt. Denne informasjonen kan kun bearbeides gjennom egne filtre og blir derfor gjenstand for et mangfold av tolkninger gjennom fastsatte standarder. Ingen tolkninger er nødvendigvis bedre enn andre men er kun rett og slett ulike vinklinger på det samme fenomenet. Det å være kritisk og reflektert til sin egen rolle i forskningen blir en av de mest sentrale faktorene for å kunne holde ved en god reliabilitet og validitet i den kvalitative forskningen. Dette vil bidra til å kunne synliggjøre bias, noe som muliggjør en forståelse av bias og dets påvirkning på forskningen for andre (Lichtman, 2010).

6.9.1 Ytre reliabilitet

Forskningen lar seg i stor grad gjennomføre på ny da spørsmålene er standardisert og presentert i sin helhet som et tillegg i slutten av oppgaven. Her følger også forklaringene som ble gitt respondentene underveis hva gjaldt avklaring av begrep. Kriteriet er ellers vanskelig å imøtekomme innenfor den kvalitative forskningen da analysen ble gjennomført av forsker og tolket gjennom ikkestandardiserte filtre. Den sosiale settingen samt omstendighetene rundt intervjuet lar seg ikke kopiere på samme måte som begrepet vanligvis skulle tilsi at burde være mulig. Likevel fremmer Bryman (2004) muligheten for å kunne reprodusere forsøket gjennom å tilegne seg en liknende sosial rolle som forsker hadde i det originale forsøket.

6.9.2 Indre validitet

Kvalitativ forskning imøtekommer i stor grad muligheten til å vurdere den indre validiteten.

Teorigrunnlaget som ble lagt og som spørsmålene i intervjuguiden baserer seg på blir presentert av forskeren selv og eventuelle missforståelser eller feiltolkninger lar seg lettere avdekke og oppklare gjennom forskers tilstedeværelse. Sammenhengen mellom teori og respons på spørsmål i intervjuet vurderes fortløpende, og om en i senere tid oppdager uklarheter eller ting en har behov for å klarere så har en mulighet til å gå tilbake til respondenten å avklare dette (Bryman, 2004). I denne forskningen var dialogen et sentralt verktøy for å sikre god indre validitet, samtidig så hadde en muligheten til å avdekke uklare forhold i ettertid.

6.9.3 Ytre validitet

Forskningen har ikke vært opptatt av å kunne generalisere på tvers av sosial setting da forskningsarbeidet foregikk på et såpass emnespesifikt plan. Hensikten var å forsøke å få en økt innsikt og forståelse av menneskers handlinger og synspunkt. I dette tilfellet ser en på hvordan mennesker som yter en stor innsats for en frivillig kristen organisasjon, motiveres til arbeidet, om de i arbeidet kan oppnå flow, samt om dette er med på å videre påvirke motivasjonen til arbeidet. Tolkningen av intervjuene kan være en indikasjon på hvordan ting foregår på et mer generelt plan, og verktøyet som er utviklet vil kunne la seg bruke i flere andre sammenhenger, men resultatene kan i og for seg ikke uten videre generaliseres da den intervjuede massen ikke er representativ for en større populasjon enn det den allerede er.

7.0 PRESENTASJON AV RESULTATER

Problemstillingene som skulle testes gjennom intervjuene var følgende:

1. Er flere signifikante motivasjonsfaktorer en forutsetning for å motiveres til frivillig arbeid?
2. Kan en utelukke en eller flere av de tre grunnleggende motivasjonsfaktorene som ligger som hjørnesteiner i den triadisk resiproke modell?
3. Finnes det motivasjonsforhold som ikke dekkes av oppgavens teori?
4. Kan det frivillige arbeidet gi en så høy grad av motivasjon at en kan oppleve flow?

Underveis i presentasjonen av data vil en ta for seg de ulike problemstillingene og vise til resultater som kommer frem gjennom undersøkelsen. Minimale mengder av data er hensiktsmessig fremstilt i tabeller da de aller fleste spørsmålene ikke dreier seg om kvantifiserbare data, en vil likevel kunne gruppere deler av svarene for å blant annet se på om samtlige tre hjørnesteiner i den triadisk resiproke modellen er tilstede som faktor i motivasjonen til det frivillige arbeidet. Gjennom struktureringen av data vil en også kunne se om det kommer frem forhold som ikke lar seg undergruppere og som da vil være en ny faktor.

Resultatene vil i stor grad bero på sitater som beskriver holdningene til respondentene. Disse er ment å være deskriptive for en overordnet holdning eller en holdning som stikker seg ut fra de andre respondentene. Forhold som kom fram i dialog, men som ikke blir belyst av spørsmål i intervjuguiden vil bli belyst for en økt forståelse av kontekst. Forskers stemme i sitatene vil være markert gjennom uthevet skrift.

For å forenkle arbeidet med presentasjon av data innføres følgende forkortelse: K.F.O. (Kristen Frivillig Organisasjon), K.F.A. (Kristent Frivillig Arbeid)

For en best mulig forståelse av data og respondentenes situasjon følger først en kort presentasjon av de ulike respondentene og en forklaring av data:

Navn:	Aktiv i x-antall K.F.O. (inkludert arbeid kun i sesong)	Gjennomsnittelig antall timer med K.F.A. i uken.	Antall år som frivillig arbeider i K.F.O.
Hotel	1 (2)	5-6 t	6-7 år
Uniform	2 (2)	5-6 t	4 år
Foxtrot	2 (3)	2-3 t	5 år

November	1 (2)	Veldig varierende (ca 8)	14-15 år
Lima	4 (4)	6 t	7 år
Bravo	1 (1)	4 t	50-60 år

Tabell 5: Presentasjon av respondenter

Flere av respondentene utdyper at selv om de deltar i flere organisasjoner så har de hver sin organisasjon som betyr noe spesielt, at de har en organisasjon de føler litt ekstra lojalitet til og som er en spesiell del av deres identitet.

Uniform: ”*Kan det virke som om du alltid har vært i akkurat denne organisasjonen? Det har blitt mitt sted ja.*”

Hotel: ”*Kan det virke som om du alltid har vært i akkurat denne organisasjonen? Jeg har de siste årene vært mye i [organisasjonen], så mange av de nye [organisasjonsdeltakerne] vil nok tro det ja.*”

I tillegg opplyser nesten samtlige at arbeidet kan være i et større omfang men at flere situasjoner oppfattes mer som en sosial greie, og at de ikke ser på det som arbeid selv om oppgaver knyttet til frivilligheten er på agenda.

November: ”Men mye av arbeidet går helt av seg selv da. Det hender ofte at vi bare drar ut, bare slapper av sammen og fikser og diskuterer aktuelle saker mens en henger sammen”.

Når det kommer til sesongarbeid så er det på denne posten at de virkelig store timeantallene gjør seg gjeldende.

Lima: ”*hvor mange timer blir det på deg i uka mens leiren pågår da? Nei det aner jeg ikke, da jobber en stort sett fra en står opp, til en legger seg på kvelden. Og slik kan det fort gå en uke. Men det er utrolig artig da!*”

Foxtrot: ”*... og på sommeren da, hvor mye arbeid blir det da? Da blir det fort en to-tre uker. Men det føles jo bare som ferie. Hadde vært kjedelig uten.*”

Det er et gjennomgående fenomen hos samtlige respondenter at når det er leir, som da alle respondentene er kjent med gjennom sitt K.F.A., så raser tiden av gårde og trivselen er på topp.

Vedrørende den siste kolonnen med antall år i F.K.A. så er det store sprik i tallene, dette blir naturlig da alderen på respondentene er tilsvarende sprikende. Felles også her får samtlige respondenter er at de har holdt på med sitt F.K.A. siden ungdomsalder/ tidlig studentalder. Arbeidet har blitt en betydelig del av deres voksne liv. Samtlige respondenter gjentar flere ganger i løpet av intervjuet at ulike ting ved deres frivillige innsats ”har blitt en del av meg”.

7.1 Den triadisk resiproke modell

For å kunne antyde hvorvidt modellen for analyse av motivasjonsforutsetninger er riktig utformet, både i forhold til faktorenes resiproke egenskaper samt valg av valide faktorer i den triadiske modell, så forsøker en å falsifisere modellen med utgangspunkt i følgende problemstillinger:

- Er flere signifikante motivasjonsfaktorer en forutsetning for å motiveres til frivillig arbeid?
- Kan en utelukke eller erstatte en eller flere av de tre grunnleggende motivasjonsfaktorene som ligger som hjørnesteiner i den triadisk resiproke modell?

Først vil det bli lagt frem resultater fra intervjuene i henhold til de tre ulike triadiske faktorene. En vil spesielt se på funksjon og tilstedeværelse. Ut fra dette vil en til slutt drøfte og analysere hvorvidt resultatene kan indikere én enkelt faktor som kan beskrive og omfavne hele motivasjonsdimensjonen, og ikke minst vil analysen også kunne gi en indikasjon på potensial for å utelukke eller erstatte motivasjonsfaktorer gitt fra teori.

7.1.1 Mestringstro

Samtlige av respondentene har stor mestringstro når det kommer til egne ferdigheter innenfor sitt frivillige arbeid. Mye av dette skyldes trolig at de har hatt tid til å bygge seg rutiner og å få erfaring i det arbeidet de gjør.

Lima: ”Hvordan er din mestringserfaring i forhold til jobben du gjør; altså hvor godt du klarer deg i oppgavene [flere av respondentene fikk denne tilleggsopplysningen da en tidlig erfarte at begrepet mestring måtte suppleres]? Jeg føler jeg klarer det godt, jeg er godt inne i de ulike rutinene etter å ha bidratt med frivillig arbeid i en lang periode i [organisasjon], og dette har gitt meg erfaringer som jeg kan overføre til andre og fremtidige oppgaver.”

Respondentene bygger sin egen mestringstro ut fra ulike hold. Fra egen førstehåndserfaring, til anerkjennelse og bekreftelse fra andre. Ikke minst er det snakk om overførbar mestring som respondenten ovenfor henviser til. Når en har prøvd seg på noe, så er ikke veien så lang å gå til å forsøke seg på noe

annet. Enkelte av respondentene trekker også fram det faktum at de ikke nødvendigvis alltid strekker til, men at denne motgangen innimellom ikke får dem til å miste motivasjonen eller ønsket om å forsøke andre ting.

November: ”*Hvordan er din mestringserfaring i forhold til jobben du gjør?* Jeg får stort sett tilbakemeldinger på at jeg gjør en god jobb, men en merker også at jeg ikke alltid strekker til. Heldigvis så er det slik at: Min nåde er nok for deg, for min kraft blir fullendt i din skrøpeligheit. [sitat: Bibelen 2.Korint 12,9]”

Kommunikasjonen rundt hva slags mål og hva slags oppgaver den enkelte har i organisasjonen er veldig varierende ifølge respondentene. Av de som har lite rammer og retningslinjer å forholde seg til så blir dette en negativ faktor. Respondentene understreker at de har sin mestringstro inntakt, men at en manglende tydeliggjøring av oppgaver blir en slags bismak til arbeidet. Én av respondentene gir et eksempel hvor han forklarer hvordan ulike agenter i organisasjonen opererte ut fra ulike antakelser om hvem som gjorde hva, og ikke minst uklarhet i individuelt varierende oppfattede innforståtte roller. Et annet eksempel som blir brakt på banen er ulike forventninger om hvem som gjør hva, og hvem som gjør alle de uforutsette oppgavene som ofte tilfaller frivillig arbeid. Hvem skal gå den ekstra mila.

Bravo: ”*I ditt frivillige arbeid, hvordan vil du beskrive ditt forhold til tydelige mål og oppgaver?* Naaaa, en får jo oppgaver. Og en blir enig på forhånd hvem som skal gjøre hva. Problemet kommer når uventede ting dukker opp. Ofte så blir det slik at jeg tar meg av uforutsette problemer uten å ta meg bryet å ta det noe videre for jeg vet at det blir mitt problem til slutt, uansett. Jeg fikser stort sett oppgavene selv, og de jeg ikke klarer å fikse selv de kjenner jeg alltid andre som kan fikse for meg. Men kjenner at det er tungt å måtte være den som alle vet at er villig til å gi det lille ekstra. Spesielt når det blir en vane. Og folk bare ringer for hva det enn måtte være og forventer nærmest å få hjelp.”

I oppfølgingsspørsmålet viser det at, selv om mestringstroen stadig klatrer oppover etter å stadig beherske nye oppgaver, så reduseres motivasjon grunnet manglende resiprok aktivitet fra de andre triadiske faktorene.

Bravo: ”*Hva slags resultater oppnår du i arbeidet ditt?* Ja nå må du ikke misforstå meg her. Jeg kan med hånda på hjertet påstå at resultatene mine holder store deler av [område] i live. Jeg er ikke sikker på om [området] kommer til å tåle det når jeg slutter. Om det er trist å tenke på. Jeg skulle så gjerne sett at andre kom til og tok arbeidet videre, men det er den samme gjengen som får hjula rundt der ute år etter år.

På spørsmål om respondentenes vandring til der de er nå så kommer det frem mange unike livserfaringer, opplevelser og kunnskap som gjør respondenten særdeles skikket til å gjøre akkurat den jobben de befinner seg i nå. En av respondentene jobber med å engasjere ungdom til å bli med i organisasjonen gjennom idrett. Opp gjennom årene har han hatt mange ulike verv og oppgaver som gjør at han har en solid og bred mestringsplattform sett i forhold til hva han driver med. Han har et høyt nivå av kunnskap om barn og unge og hvordan en skal forholde seg til dem. I tillegg så har han personlige ferdigheter innenfor idrett som er greit å ha som et forbilde for de yngre. Ikke minst så har han et stort nettverk som kan bistå og støtte om nødvendig. Alle disse faktorene gjør at respondenten føler seg meget skikket i jobben han gjør. Også de andre respondentene kan vise til tilsvarende erfaringer og kompetanse knyttet til det arbeidet de gjør nå. Det være seg en kombinasjon av ulike fagfelt, solide mentale og miljørelaterede verktøy for å håndtere oppgaven, og god mestringsstro. Miljøet spiller en spesiell rolle i tilknytning til mestringsstroen. Når én av respondentene forteller om en kjedelig opplevelse som kunne tatt knekken på mestringsstroen hans, så forteller han at det er nære personer i miljøet rundt som plukket ham opp og fikk ham på beina igjen.

Foxtrot: ”... ikke blir gjort som de hadde håpt. Men så er det et par personer i de ulike organisasjonene som gjør at en gir det en ny sjanse likevel.”

På spørsmål om hvilke ulike arrangementer og hva slags roller de ulike respondentene pleide å ha innenfor sine respektive K.F.O. så var det en salig spredning i svarene. Likevel fremtonet det seg en tydelig undertone i svarene. Ingen av respondentene ønsket i utgangspunktet roller og oppgaver som ikke kunne by på utfordringer, samtidig som oppgavene som regel gikk ut på noe de hadde vært borte i tidligere. Samtlige var også svært opptatt av trivselen som fulgte til de oppgavene som involverte muligheten for å være sosial. Noen spesifikke oppgaver så de som mest hensiktsmessig å løse på egenhånd men utover det så var det sosiale og det å være sammen om oppgaven utpreget sentralt, ikke minst da for å trygge egen mestringsstro.

Mestringsstroen kan også antydes å være relatert til hvor opptatt respondenten er av læringspotensial og en ivoende nysgjerrighet, spesielt i forhold til en slags mestringsstro på evner til å håndtere nye oppgaver. Mentaliteten å kunne lære av å feile står sterkt i flere av respondentene. Samtlige stiller seg positive til å trå inn i oppgaver de ikke vet hvorvidt de vil mestre.

Lima: ”Kunne du tatt på deg oppgaver hvor du ville vært usikker på å mestre oppgaven? Ja, fordi jeg mener at dette kan være en god mulighet til å lære noe nytt. Slik at jeg i en annen situasjon kan bringe denne erfaringen med meg videre.”

Kort sammenfattet viser empirien at samtlige av respondentene har en høy grad av tro på egne ferdigheter sett i forhold til oppgaver de kan møte gjennom sitt frivillige arbeid. Denne har de opparbeidet seg gjennom erfaring over lengre tid. Kildene til mestringstroen oppgis å være egenerfart mestring, tro på seg selv gjennom å bli fortalt av andre at de gjør en god jobb, samt overførbar mestring. I tillegg er samtlige av respondentene tilsynelatende interessert i å oppsøke oppgaver som kan gi utfordringer heller enn rutinearbeid. Mye av mestringstroen har derfor trolig rot i mentalitet og holdning ovenfor nye utfordrende oppgaver. En mulig tilleggsfaktor ligger i hva flere av respondentene refererer til som kall og nådegave. Et nederlag kan gjennom slike forutsetninger lettere tillegges ytre faktorer og det personlige tapet reduseres.

7.1.2 Atferd og behov

Respondentenes ulike behov viser seg fort i intervjuet som en fremtredende årsak til hvorfor de trivs i sitt frivillige arbeid. Samtlige forklarte sitt vedvarende engasjement i sin organisasjon ut fra begrunnelser knyttet til tilfredsstillelse av behov.

Hotel: "Hvorfor har du holdt deg til akkurat denne organisasjonen? Jeg er kristen og elsker idrett, [organisasjonen] er perfekt!"

Uniform: "Hvorfor har du holdt deg til akkurat denne organisasjonen? Føler den appellerer til meg, den er åpen og fokuserer på misjon."

Foxtrot: "Hvorfor har du holdt deg til akkurat denne organisasjonen? ... det har med hva slags arbeid en kan gjøre. For meg passer det perfekt i forhold til mye sosialt, og så har jeg alltid vært svak for sport og herjing. Liker å være i aktivitet så tror jeg hadde gått på veggen om jeg ikke hadde hatt noe å styre med."

Sitatene eksemplifiserer hvordan respondentenes ulike behov dekkes av organisasjonen de arbeider for. Som en fellesnevner for respondentene, da hentet ut fra oppgavens kriterier og begrensning til K.F.O. oppgir nettopp organisasjonens kristne innhold som sentralt for at de er aktive i denne organisasjonen. Dette kan tyde på et behov for sosial kontakt gjennom følelsen av tilhørighet. I tillegg kan en antyde et behov for å jobbe i en organisasjon som tilbyr rekreasjon og en følelse av trygghet til miljøet en omgås da de fleste frivillige i K.F.O. deler den kristne troen og dermed også har et relativt likt etisk og moralsk grunnlag. Behovsvariasjonen de ulike K.F.O. kan tilby kan virke spesielt tiltrekkende for personer med behov knyttet til nettopp det behovet organisasjonen fokuserer på i tillegg til den kristne profilen. For personer med et høyt behov for fysisk aktivitet så appellerer organisasjoner som fokuserer på sport og bevegelse. For andre kan det være et sterkt behov for idealisme som driver dem til frivillig innsats, det å

hjelpe personer som lider under dårlige forhold. Hver enkelt organisasjon kan sies å ha sin individuelle behovsprofil som reflekterer medlemsmassenes behov.

Det er verdt å merke seg at selv om respondentene fremhever organisasjonens kristne profil så utelukker heller ikke to av respondentene å arbeide frivillig også for organisasjoner som ikke har noen kristen profil. De andre har ikke artikulert noen formening om dette i løpet av intervjuet. Én av respondentene har likevel ymtet frem at et samarbeid med personer som avviser det kristne budskapet kanskje ikke er like ønskelig. Dette kan være tilfellet hos flere av respondentene, uten at en har reflektert over det. At dette er tilfellet kan en likevel ikke si noe om.

November: *”Siden du er aktiv i en kristen sammenheng, påvirker det din innsats om du skal arbeide sammen med folk som avviser det kristne budskapet? Formelt sett nei, ubevisst ja.”*

To tredeler av respondentene nevner i løpet av intervjuet et ønske om å være i en organisasjon som er i vekst. Enten ved å vinkle det som en positiv faktor å oppleve vekst, eller som en negativ faktor å ikke kunne oppleve fremgang i den jobben en gjør.

Hotel: *”Kan du fortelle litt om hva som gjør at du trivs i det frivillige arbeidet ditt? ... det å være i en organisasjon som vokser.”*

Uniform: *”Hvis du skulle si noe om hva som ville vært en viktig demotivator for innsatsen din, hva skulle det være? Følelsen av at man ikke ser framgang i øyeblikket man gjør jobben”.*

November: *” Hvis du skulle si noe om hva som ville vært en viktig demotivator for innsatsen din, hva skulle det være? Lite målrettet virksomhet, lite frukt sammenliknet med innsatsen ...”*

Alle de tre sitatene er ulike vinklinger som henviser til det samme behovet for makt, følelsen av å oppleve suksess, både på et individuelt nivå, og på gruppenivå innenfor den gruppen en assosierer seg med.

Begge de to respondentene som var valgt inn i respondentgruppen, disse på grunn av deres tidligere iver og mulige kontakt med følelsen flow, responderte påfallende likt på viktige demotiverende faktorer i arbeidet. De refererte begge til en opplevd følelse, sett i motsetning til de fire andre som er på vei mot motivasjonstoppen eller som allerede befinner seg der og som refererte til gitte situasjoner som kunne ha resultert i redusert motivasjon. Begge respondentene gikk også inn på manglende tilfredsstillelse av behovet for følelsen av tilhørighet, og gruppeidentitet. Behovet dette relateres til er henholdsvis sosial kontakt og lojalitet.

Bravo: ”Hvis du skulle si noe om hva som ville vært en viktig demotivator for innsatsen din, hva skulle det være? Hmmmh, ja. Når de en er vant med at er med i arbeidet ikke lenger er med. Og når arbeidet en har gjort i så mange år ikke lenger blir sett på som noe annet enn en selvfølge. Arbeidet er ikke lenger hva en startet i, men en kan ikke bare kaste bort alt arbeidet en allerede har lagt i det ved å gi det opp. Gleden en ser i barna på leir er verdt arbeidet.”

Foxtrot: ” Hvis du skulle si noe om hva som ville vært en viktig demotivator for innsatsen din, hva skulle det være? Å føle seg alene. Har opplevd å føle meg sykt alene i planlegging av et par leirer innimellom og det gjør at en ikke får lyst å gjøre det mer. Og så bare drit å få fra hold som en egentlig trodde av var på lag.”

Til tross for disse refererte erfaringene så oppfattes begge respondentene enda som høyt motivert til å bidra i det frivillige arbeidet. En av respondentene som ble tatt med som respondent grunnet sin vei opp mot topp motivasjon og innsats er bevisst egne svakheter allerede gjennom sin beskrivelse av egne faresignaler knyttet til motivasjonen.

Lima: ” Hvis du skulle si noe om hva som ville vært en viktig demotivator for innsatsen din, hva skulle det være? Det ville kanskje være at man noen ganger kan gå litt tom for krefter, det kan være litt vanskelig å si nei, for i mitt tilfelle vil jeg så gjerne hjelpe, men til slutt kan det ende med at jeg blir utbrent i noen tilfeller.”

Tilfredsstillelsen av behov som slukker ved at en gaper over for mye resoneres kort opp i en kommentar gitt av respondenten November i etterkant av skjemautfylling om behov.

November: ”Akilles til kristne organisasjoner må være at de utnytter behovene så til de grader, for folk flest har en høy grad av både lojalitet og dette sosiale innenfor denne typen arbeid. Og det er ikke det at folk nødvendigvis får for lite mulighet til å mette behovet sitt, men at når en først viser interesse for et arbeid, så hiver organisasjonen seg over og lesser på med arbeid av den typen. Snak om overdose.”

Lojaliteten hos respondentene har vist seg særdeles høy, det kan derfor virke hensiktsmessig for den K.F.O. å være bevisst på, og har oversikt over, hvor mye arbeid som tilfaller den enkelte frivillige i organisasjonen. Når den frivillige etter hvert har vært i organisasjonen lenge nok til å utvikle en høy lojalitet til organisasjonen, så går mye av arbeidet uten at andre legger merke til det. Arbeidet blir en del av respondentens hverdag og liv. Ikke minst så preger dette respondentens tanker om seg selv.

Lima: ”Hva tror du er hovedårsak til at du enda arbeider i organisasjonen? Fordi jeg trives med det, og det har etter hvert blitt en del av meg, uten dette [arbeidet] ville det nesten føles rart.”

Uttrykket for menneskets behov er i seg selv resiprokt til miljøet og organisasjonen rundt. Miljøet og kulturen en omgås farger i så måte hvordan vi uttrykker behovet gjennom atferd. Respondentene har gjennomgått ulike påstander knyttet til atferd, funn gjort i denne sammenhengen blir skjematisk presentert for deretter å bli kommentert.

Utsagn	I hvilke grad	
	beskrev påstanden respondenten. (gradering: Stor grad, Nøytral grad, Liten grad)	I hvilke grad gjør påstanden seg aktuell i K.F.A. (gradering: Stor grad, Nøytral grad, Liten grad)
Du søker vanligvis ledende roller.	3 S / 3 N	6 S
Du liker å ha en dominerende rolle i grupper.	2 S / 4 N	6 S
Du misliker å være alene.	6 N	6 S
Du tørster etter kunnskap.	6 S	6 S
Du reflekterer mye over hva som er sant.	6 S	2 S / 4 N
Du har lett for å gi opp.	6 L	6 S
Du har stor tillit til deg selv.	4 S / 2 N	6 S
Du er en person som handler ut fra høye prinsipper.	4 S / 2 N	6 S
Du er en svært lojal person.	6 S	6 S
Du er ikke særlig opptatt av moral.	6 L	6 S
Du er villig til å gjøre personlige ofre for en sosial eller humanitær sak.	3 S / 3 N	6 S
Du har flere ganger frivillig gitt av din tid til idealistiske frivillige organisasjoner.	6 S	6 S
Du har ingen tro på veldedighet.	6 L	6 S
Du er en reservert og tilbaketrukket person.	6 L	6 S
De yngre generasjonene betyr veldig mye for deg.	5 S / 1 N	6 S
Du tilbringer mer tid med personer betraktelig mye yngre enn deg selv enn andre på din egen alder. (uttrykket ”betraktelig mye yngre” må defineres)	3 S / 2 N / (1 L)	5 S / (1 N)
Du opplever det å være en betydelig tillits- og ansvarsperson for andre hovedsakelig som en byrde.	6 L	6 S

Tabell 6: Respondentenes behov

I alt var det 47 påstander. Data fra samtlige påstander ble organisert og silt ut etter kriteriet om at påstanden også må gjøre seg gjeldende innenfor K.F.O. En satt da igjen med de 17 påstandene som er presentert ovenfor. I tillegg kan en da av ekskludert data se hvilke atferd og dermed også hvilke behov

som ikke gjør seg gjeldende innenfor den K.F.O. Når en leser data så er det særdeles viktig å være bevisst på at analysen kun ser på sammenhenger over hele lista og at individuelle behov vil være særlig gjeldende kun for enkelte K.F.O. og deres frivillige arbeidere.

Følgende behov indikeres som å gjør seg gjeldende i den generelle K.F.O.: makt (II), uavhengighet (-I), nysgjerrighet (II), anerkjennelse (-II), ære (III), idealisme (III), sosial kontakt (I), familie (III).

Videre kan en se en indikasjon på at følgende behov ikke er aktuelle innenfor den generelle K.F.O.: orden, sparing, status, gjengjeldelse, romantikk, spising, fysisk aktivitet, rekreasjon.

Kort oppsummert er de to tydeligste behovene som gjør seg gjeldende sosial kontakt og ære, spesielt kommer dette til uttrykk gjennom følelser som samhold tilknyttet behovet sosial kontakt, og lojalitet og tro som tilknyttes behovet ære. I tillegg kommer det frem gjennom kartleggingen av behov at behovet for familie, det å ta var på familien sin, samt behovet for nysgjerrighet og makt, hadde en påfallende høy score for relevans inn i det frivillige arbeidet. Hovedmomentene uttrykkes gjennom sitatet fra Uniform:

Uniform: *"Hva tror du er hovedårsak til at du enda arbeider i organisasjonen? Et stort hjerte for organisasjonen, og en sterk tro på dens budskap."*

7.1.3 Miljø

På spørsmål om trivsel i det frivillige arbeidet så kommer miljøets betydning for alvor frem. Faktisk refererer samtlige seks respondenter på spørsmål om årsak til trivsel primært til nære sosiale relasjoner på mikronivå.

Hotel: *"Kan du fortelle litt om hva som gjør at du trivs i det frivillige arbeidet ditt? Det sosiale, og det å være i en organisasjon som vokser."*

Uniform: *"Kan du fortelle litt om hva som gjør at du trivs i det frivillige arbeidet ditt? Får være med barn, reise på leir. Møte likesinnede voksne, og har fått gode venner der."*

Ikke minst kan det vise seg relevant hvorvidt en person har nære sosialiseringssagenter som allerede er aktive i en K.F.O. I undersøkelsen kommer det frem at samtlige av respondentene hadde en nær relasjon til én eller flere personer i den aktuelle K.F.O. i forkant av sitt eget engasjement. Dette kan indikere at bekjenskap, som en link mellom potensiell frivillig aktør og den K.F.O., er en viktig faktor for hvorvidt noen velger å begynne et frivillig arbeid.

Makten i miljøet understrekes gjennom Hotels beskrivelse av ting som ville ha virket demotiverende på hans innsats.

Hotel: ”Hvis du skulle si noe om hva som ville vært en viktig demotivator for innsatsen din, hva skulle det ha vært? Det måtte ha vært negativ prat om mitt frivillige engasjement.”

Om noen skulle snakke negativt om respondentens frivillige arbeid så ville det ha påvirket innsatsen. Det er likevel en viss hake ved faktoren da det antakelig først ville blitt tolket som dypt sårende hvis relativt nære personer i respondentens miljø hadde snakket negativt om respondentens arbeid (Bandura, 1997). Det ville i så tilfelle blitt sett på som et slags tillitsbrudd og et brudd på den interne lojaliteten.

Det frivillige arbeidet baserer seg i all hovedsak på at enkeltpersoner gjør en jobb i gjennom et fellesskap som da utgjør den K.F.O. Derfor blir det også naturlig å anta at et frivillig arbeid gjøres i fellesskapet. Tidligere har det under ”behov” blitt beskrevet hvordan en av respondentene opplevde å sitte alene på en oppgave som han da opplagt ikke hadde ønsket å være alene om å gjøre. Med unntak av én respondent så har alle respondentene en følelse av at det er ”vi” heller enn ”jeg” som gjør det frivillige arbeidet. Den ene som føler han gjør store deler av arbeidet alene vektlegger på sin side at hans jobb er et enkeltmannsforetak og at han i den store sammenhengen er en del av en større helhet.

Bravo: ”Når du jobber frivillig, er det ’jeg’ eller ’vi’ som jobber? I selve arbeidet så er det jo jeg som jobber. Jeg har betalt for deler av jobben, men store deler av arbeidet må likevel periodevis gjøres på et frivillig nivå, ting ikke hadde gått rundt om en kun hadde arbeidet innenfor den tiden en fikk betalt for. Som del av organisasjonen så er jeg jo heller ikke alene som sådan.”

Fordelen med å være organisert blir med andre ord at det implisitt innenfor begrepet organisasjon ligger en idé om et fellesskap hvor en gjør organisasjonens arbeid i kraft av den enkelte men som et hele. Viktigheten av at arbeidet blir sett kan ut fra data i undersøkelsen virke som en individuell faktor, samtlige respondenter svarer at vertfall deler av innsatsen deres blir sett av andre.

November: ”På hvilke måte blir innsatsen din ’sett’ eller lagt merke til av andre i organisasjonen? Jeg jobber mye i ledelsen, så mye av innsatsen blir sett, men langt fra alt. Folk er flinke til å oppmuntre hverandre.”

Lima: ”På hvilke måte blir innsatsen din ’sett’ eller lagt merke til av andre i organisasjonen? Det er på ulike måter, noen ganger på ingen måte, men som oftest er det noen flotte kommentarer som er med på å gi god selvtillit i arbeidet, og så får man lyst å gjøre en god innsats.”

Den individuelle variasjonen i viktigheten av å bli sett kan forklares blant annet gjennom ulike personlige behov eller ved å ha et tilfredsstilt behov som enda ikke har vært ikke-tilfredsstilt. Om en ser til Maslows teori knyttet til de mest fundamentale behovene så er disse i all hovedsak ubevisste og en vil derfor ikke være seg bevisst at en faktisk har behovet (Maslow, 1970). Det er som behovet for å ta til seg oksygen for å overleve, en tenker ikke over at en puster før en ikke gjør det.

Et sitat som kan være med på å gi gyldighet til dette ubevisste behovet, ytrer først en avkreftelse av behovet for å bli sett, for deretter å fremheve at det likevel er en positiv ting. Jo lenger ut i besvarelsen en går, desto flere positive faktorer dukker det opp.

Lima: *”Er det viktig for deg at arbeidet ditt blir lagt merke til av andre? Nei, det er jo selvsagt godt når noen viser at de verdsetter det en gjør, gir et klapp på skuldera eller kommer med en god kommentar, men jeg vet med meg selv at det er ikke derfor jeg gjør det. Men det er jo selvfølgelig med på å styrke troen på seg selv, og at man faktisk er med på å utrette noe positivt, så det er jo et pluss.”*

Størrelsen på respondentens nære nettverk varierer betydelig, fra å ha et nettverk innenfor sin K.F.O. på 3-4 personer, til det øvre ytterpunktet hvor en respondent estimerer å ha et nettverk på opp mot 20-25 nære sosialiseringssagenter. Også når det kommer til bruken av nettverket i arbeidet så er det stor variasjon på om respondentene ønsker å jobbe alene eller i et større fellesskap. Denne variasjonen begrunnes i intervjuet ved variabelen: type arbeid. Likevel ser en at respondentene i all hovedsak er opptatt av at arbeidet skal være sosialt.

Hotel: *”Liker du å jobbe alene eller sammen med andre? Kommer an på arbeidsmengde, men i utgangspunktet: jo flere, jo bedre.”*

November: *”Liker du å jobbe alene eller sammen med andre? Det kommer an på hvem en jobber med. Mer har innsett de siste fem til seks årene at arbeidet stort sett alltid blir bedre når vi er flere. Det er også en utrolig styrke og glede å jobbe sammen med andre.”*

Hvis en beveger seg utover i nivå ut sett i forhold til Bronfenbrenners økologiske modell så finner en meso og makronivået. I respondentenes miljø tilknyttet den K.F.O. snakker en da om mer perifere sosialiseringssagenter og gjerne også selve organisasjonen som instans. Skillet er likevel såpass gråtonet at i presentasjon av resultater, og til en viss grad i intervjuet, så blir dette tatt under ett.

Alle frivillige organisasjoner er demokratiske og styres av medlemmene. Slik er det majoriteten i organisasjonen som bestemmer agenda og staker ut kursen for veien å gå videre. I noen tilfeller så vil

derfor sentral styring kunne gå mot lokale føringer. Strukturen på respondentenes K.F.O. bygger på generalforsamlinger eller tilsvarende møter som igjen delegerer et utøvende ansvar til styrer og ledelse. Disse styrene finner en både lokalt og sentralt. Respondentene er tydelige på at denne tilliten er betinget til handlinger som styrene foretar seg. Og mye av lojaliteten kan forsvinne eller endres gjennom beslutninger og i det hele tatt fremgangsmåten til styrene. To av respondentene refererer til samme tilfelle som et eksempel på hvor fort ting kan skifte. Tidligere har en snakket om hjertebarn, om styrer trækker lokale krefter på tærne og tar livet av disse hjertebarna så indikeres det tydelig at medlemmene hadde meldt seg ut.

Bravo: ”Har styrer, sentralt eller lokalt, noe påvirkningskraft på din motivasjon i organisasjonen? Ja. Hvordan da? Det er for eksempel snakk om å legge ned leirstedet jeg har jobbet ved i alle år og som på mange måter er min hjertesak i organisasjonen. Det er her jeg virkelig kjenner meg hjemme i arbeidet mitt. Sentralt så har leirstedet stor salgsverdi, og bruken av stedet vil de kun se gjennom tall. De har ingen forhold til plassen. Et eventuelt salg hadde likevel utvilsomt ført til at jeg umiddelbart hadde forlatt organisasjonen. Jeg kjenner at jeg nærmest føler meg forrådet bare ved at de har foreslått muligheten. Jeg ser at organisasjonen trenger penger, men...”

Respondentene er også unisone i sin besvarelse av hvorvidt de er avhengig av å føle støtte fra organisasjonen for å motiveres til å fortsette med det arbeidet de driver med.

Foxtrot: ”Trenger du å føle støtte fra organisasjonen for å motiveres til arbeidet? Ja i det lange løpet så gjør jeg det. Om en føler på det motsatte, at organisasjonen motvirker det en driver med, og stadig stiller seg kritisk til det en gjør, så gidder en ikke mer.”

Hotel: ”Trenger du å føle støtte fra organisasjonen for å motiveres til arbeidet ditt? Jeg trenger støtte fra de rundt meg, samtidig som jeg ser glede og utvikling blant [organisasjonsmedlemmene].”

Hotel understreker ikke minst gjennom sin besvarelse viktigheten av de ikkeartikulerte tilbakemeldingene i organisasjonen. I organisasjonsarbeid som i mange andre typer arbeid så handler det om hva en kommuniserer ikke minst gjennom kroppssignaler og holdninger. Hele kulturen innad i organisasjonen vil i så måte spille en rolle til det å vise støtte og oppbacking av sine medlemmers arbeid.

Alle K.F.O. har retningslinjer basert på kristne verdier og en agenda som legger fokus på kristne verdier. Det er på dette grunnlaget av visjoner og fremgangsmåter for å oppnå visjonene blir lagt. Dette utgjør rammeverket for hver enkelt K.F.O. og vil derfor også være det som omslutter mesonivået. Faktoren er en grunnpilar i organisasjonen og er derfor relativt fastsatt og stabil, for respondentene er det også en sentral

forutsetning for motivasjonen til å jobbe i organisasjonen. De utelukker ikke at andre ikke-kristne er aktuelle, men for initiativet til å jobbe for sin K.F.O. så er det på mange måter avgjørende.

Lima: ”*Hvor viktig er det for deg at organisasjonene du jobber for er kristne? Fordi det at mennesker kan møte Jesus er noe av det viktigste for meg, og at jeg i tillegg kan gjøre noe som jeg synes er kjekt er en veldig god kombinasjon. Grunnen til at jeg ble med i disse organisasjonene [er medlem i flere K.F.O.] var at disse driver på med aktiviteter som jeg liker, og at de samtidig driver med å dele Guds ord og kjærlighet til barn og unge spesielt.*”

Foxtrot: ”*Betyr det ideelle formålet mye for deg i den innsatsen du gjør nå? Ja nå betyr det en del. Men det er nok ikke det en går og tenker på hele tiden, at organisasjonen er kristen og at det er det(!) som gjør at en er med. En har det jo gøy! Men så er gøy så veldig her og nå, når en dveler ved det og tenker mer i den store sammenhengen så er den kristne biten veldig viktig.*”

Miljøet har med andre ord fra makro til mikro en signifikant betydning på den enkelte arbeiders motivasjon både når det gjelder å begynne et arbeid i den aktuelle organisasjonen, samt motivasjon til å fortsette. Det ligger mye makt i sosialiseringssagentene vi omgås innenfor den K.F.O., størst makt har personer en har sterk tilknytning til eller som en ser opp til. Makten miljøet har kan brukes både i positiv og negativ forstand, det kan være et miljø som bygger opp, eller som river ned. En stor andel av miljøets påvirkning både på motivasjon og kognitive strukturer som sådan, kan en gjennom empirien antyde at skjer ubevisst. Faktoren Maslow aktualiserer innenfor sitt arbeid med behov kan derfor også virke tilsynelatende resiprøkt til miljø. Spesielt kommer dette til uttrykk i respondentenes egne refleksjoner i tilknytning til behovet for anerkjennelse.

7.2 Ukjente faktorer tilført modellen

Det vil videre være naturlig å se ut fra resultatene om det kommer frem forhold som kan opptre som ikke omfattet i allerede presentert teori. Et annet alternativ er om begrep som er satt til underpunkt i en av de allerede eksisterende triadiske faktorene, egentlig er så omfattende at de burde settes opp som et eget punkt. Denne analysen vil kunne avdekke om det triadisk resiproke verktøyet har et for snevert eller rett og slett feil fokus i forhold til hensikt med verktøyet som er å gi en fullverdig beskrivelse av motivasjonsfenomenet innenfor en gitt organisasjon. Problemstillingen som er utarbeidet til analysen lyder som følger:

- Finnes det motivasjonsforhold som ikke dekkes av oppgavens teori?

Analysen tar til sikte å avdekke eventuelle forhold som burde ha blitt tilført det triadisk resiproke verktøyet for å kunne gi en mer eksakt beskrivelse av motivasjon til frivillig arbeid.

7.2.1 Tilfeldigheter

Den første faktoren er en faktor som gjør seg gjeldende i nesten alle situasjoner. En leter etter et mønster som kan beskrive og forklare et fenomen. Ved å øke antall respondenter vil en kunne redusere sannsynligheten for at mønsteret en finner beror på tilfeldigheter. Det er viktig å gi rom for tilfeldigheter, underveis i intervjuene besvares flere av spørsmålene med en henvisning til det tilfeldige.

Foxtrot: ”Hvorfor har du holdt deg til akkurat denne organisasjonen? Veldig tilfeldig egentlig. Det blir vel fort sånn at når en først har satt foten i døra en plass og en føler seg velkommen så tar en organisasjonen til seg. Men er også rimelig sikker på at det har med...”

Tilfeldighetene kan opptre i mange ledd og er derfor en absolutt tilstedeværende faktor. Respondentens motivasjon kan være basert på tilfeldigheter, det samme kan respondentens besvarelse være, for ikke å snakke om forskers oppfanging av mønster i resultatene.

7.2.2 Det ubevisste

Flere av spørsmålene ble besvart på en slik måte at Det ubevisste, ting som ikke lar seg måle eller fremkomme gjennom empiri basert på intervju rett og slett fordi folk ikke er bevisst på faktoren.

7.2.3 Lojalitet

Det er ofte snakk om lojalitet til organisasjonen. Selv om teorien tar for seg lojalitet som en atferd tilknyttet ære, så kan en stille seg kritisk til om ikke dette er en faktor som burde stå for seg selv. Tidlig i oppgaven så var dette et av alternativene for signifikant motivasjonsfaktor, men den ble underlagt annen teori.

7.2.4 Tro, nådegave og kall

Store deler av samtalen som fant sted gjennom intervjuet gikk via disse tre begrepene. Samtlige av respondentene har vært innom denne faktoren uavhengig av de triadiske faktorene mestringstro, behov og miljø. Begrepene er underlagt behov, og har ikke falt utenfor teori. En kan likevel vurdere nytten av og eventuelt kunne trekke frem spesifikke behov tilknyttet spesifikke typer organisasjoner.

7.3 Flow i frivillig arbeid

Under intervjuet fikk respondentene en kort men godt dekkende forklaring på hva flow er. Oppgaven dreier seg om å utvikle et verktøy som kan analysere tilstedeværelsen av ulike motivasjonsfaktorer, samt å se dem opp mot muligheten til å oppnå toppen av motivasjon innenfor organisasjonsarbeidet. En ønsker å se om respondentenes deltakelse i den K.F.O. kun er et kjedelig arbeid som mange utenfor kan oppfatte arbeidet, eller om det byr på muligheter for den arbeidende, om det byr på mentalt snop gjennom topp motivasjon. En person drar ikke langt til fjells og sitter i tjuer minus i skiheisen med kuling susende rundt ørene frivillig, om han ikke har veldig lyst til det, altså at han er topp motivert og har et sterkt ønske om å stå på ski eller liknende. Csíkszentmihályi snakker om at det er følelsen av flow, følelsen av og bare cruise nedover bakken og kjenne at kroppens tilstand og alt rundt er i harmoni, at det er tilstanden en kan oppnå som tiltrekker. På samme måte ønsker en å se om frivillige kan oppleve denne tilstanden i sin hverdag, i sitt frivillige arbeid. En har derfor følgende problemstilling:

- Kan det frivillige arbeidet gi en så høy grad av motivasjon at en kan oppleve flow?

Begrepet var relativt ukjent for samtlige respondenter, men det vakte stor interesse og flere av respondentene måtte avklare forskjellige tanker tilknyttet fenomenet før en igangsatte den siste delen av intervjuet. Avklaringene gikk i all hovedsak på å forstå hvordan flow ikke er emnespesifisert, men kun tilknyttet en slags følelse eller mental tilstand. Det at fenomenet kunne opptre uavhengig av og på tvers av aktiviteter, ble for mange en abstrakt tanke til å begynne med. Mange kom med eksempler på erfaringer de hadde gjort seg som liknet på hva de nå forsto som flow, og som hadde de samme indikatorene. Disse erfaringene var nyttig å reflektere over før en gikk videre til mulige opplevelser av flow i sin respektive K.F.O.

Når alle forhold ligger til rette for det så kan en oppleve flow i K.F.O. Indikasjoner på at påstanden stemmer kom fram allerede tidlig i intervjuet, før en hadde kommet til undersøkelsens spørsmål tilknyttet nettopp flow.

Bravo: "Kan du fortelle litt om hva som gjør at du trivs i det frivillige arbeidet ditt? Det er veldig sosialt. Og så føler en at en får gjort noe nyttig for andre. Selv om det blir mye kjedelig så er det også store oppturer. Typisk etter leir så er det en slags nedeperiode fordi en har vært så gira i løpet av leiren. Så skulle jo bare ønske at det bare varte og varte. Men blir helt tappet også da, pleier ofte å bli syk etter lange leirperioder. Lite søvn, dårlige rutiner på å få i seg fôr, og fullt kjør hele dagene."

Når en så snakket rett fram om flow, så var samtlige av respondentene enig i at de hadde opplevd flow gjennom sitt frivillige arbeid. Respondentene var allerede forkant av intervjuet informert om hvorfor nettopp de var ønsket som respondent, da på grunn av sin høye grad av motivasjon og iver i sitt K.F.A., og at de ble ansett som personer som var antatt å ha opplevd flow. Når så spørsmålet ble stilt respondentene, så var spørsmålet lukket med den klare hensikt ikke å opprette noen gråsoner hvor forsker måtte tolke et svar for hvorvidt flow hadde vært tilstede hos den enkelte respondenten.

Med dette kunne en gå videre i undersøkelsen og gå i dybden av respondentenes opplevelse av flow. Samtlige opplevelser var unike og en vil derfor kun følge én av opplevelsene i presentasjon av resultater for å se sammenhengen, de andre respondentenes opplevelser er imidlertid samsvarende på et overordnet plan. Det vil si at selv om det subjektive innholdet er forskjellig, så samsvarer oppbygning og erfaringer underveis i utgreiingen av fenomenet. En går tilbake til begynnelsen av intervjuet tilknyttet flow for å gi et helhetlig bilde. En følger da intervjuet til respondent Foxtrot:

”Har du noensinne opplevd følelsen av flow? Ja.”

”Har du noensinne opplevd følelsen av flow gjennom din frivillige innsats? Ja.”

”Hva var det som gav deg flow? Det mest treffende tilfellet var når jeg var [rolle] på [sommerleir] med en hel skokk med ungdom og medledere. En bare opplever at alt går i ett, en kan plutselig glemme å spise gjennom hele dagen og en opplever at alt som du sier harmonerer. En får alle endene til å møtes, alle problemstillingene som en blir stilt ovenfor håndteres og beherskes på en veldig tilfredsstillende måte. Det var virkelig noe jeg lengtet tilbake til i lang tid etter at leiren var over.”

I respondentens beskrivelse kommer det fram faktorer knyttet til miljø, eventuelle behov, og mestringsstrategier. De andre respondentene kommer også innom de samme indikatorene som nevnt i innledningsteksten til intervjuets kapittel om flow; tidsdimensjonen forsvinner, en kan glemme måltider, alt flyter sammen og en opplever at ting harmonerer, både ytre forhold og håndtering av problemstillinger underveis.

”Kan du vurdere om samtlige av følgende tre faktorer var positivt tilstede, og gitt at de var tilstede, var de avgjørende for opplevelsen av flow? Altså, kunne du ha opplevd flow om du tok bort den aktuelle faktoren:”

”Et positivt miljø rundt deg. De lederne jeg jobbet sammen med var veldig positive. Jeg kjente flere av dem men mange av dem var i utgangspunktet naturlig nok også ukjente. Jeg hadde sjekket dem opp på facebook, så alt jeg visste om dem fra før det hadde jeg derfra. Og noen kjente jeg så vidt fra tidligere leirer. Men alle møtte opp og var veldig klar for å gjøre en innsats. Jeg passet

også selv på allerede fra starten av at mine ledere skulle få et bra miljø. Og så ser en all gleden og begeistringene rundt om i leiren, massevis av ungdom som storkoser seg og gir tydelig uttrykk for at de setter pris på den jobben en gjør. *Og hvis du tok bort dette gode miljøet?* Ja en hadde jo møtt opp med forventningen om et bra miljø, og om miljøet hadde vært crap så hadde jeg nok likevel fullført på grunn av vervet. Men den gode følelsen kunne jeg bare ha glemt. Og jeg hadde neppe møtt opp neste år. Et bra miljø er alfa omega om en skal jobbe hele dagene sammen med andre.”

Besvarelsen taler i all hovedsak for seg selv her. Miljøet personen opplevde under følelsen av flow blir nå i ettertid erindret gjennom utelukkende positive minner. Dette er også tilfellet hos de andre respondentene. Ingen av respondentene kunne se for seg å kunne oppnå flow uten å ha et bra miljø rundt seg.

”Opplevelsen av mestring da? Jeg kjente området og leirens oppbygning ut og inn fra året før. Selv om denne rollen var ny for meg så var jeg jo [rolle] i fjor, og mye ble jo derfor det samme, bare litt mer overordnet. Det føltes som uansett hva folk måtte finne på å spørre om så kunne jeg finne svaret. I tillegg så vet jeg fra tidligere, og fikk på ny bekreftet at jeg mestrer det sosiale med ungdommen, OG selvfølgelig barn og voksne, veldig godt. Ungdommen digger når [rolle] går rundt og er tilgjengelig og sosial sammen med dem. Og så tror jeg at gjennom å utstråle ro og positive signaler så vil det spre seg både til andre ledere, og deltakere. Jeg fikk flere utfordringer på mange ulike, og for så vidt også ukjente plan, men alt gikk som smurt, det som ikke var gjennomtenkt som et mulig scenario fra før, det improviserte en. Og for hver gang en gjorde noe så lærte en seg nye ting, bedre måter å fikse ting på. Som det at når en er leder, så må en være tilgjengelig sentralt. Om en deltaker mangler, så kan en ikke dra ut på området selv og lete, en må lede det hele. Og det var veldig spennende. Ved for lite følelse av mestring, eller ved for lite utfordringer så hadde jobben fort blitt kjedelig. Jeg oppsøker utfordringene når jeg opplever at jeg ikke har noe som utfordrer.”

Mestringstroen er høy hos respondenten, de i tilknytning til det arbeidet han har hatt i oppgave å utføre. Som funnet gjennom intervjuet ved kapittelet behov, så har respondenten en høy grad av nysgjerrighet, dette kan det virke som spiller en viktig rolle i utviklingen av mestringstro da respondenten hevder aktivt å oppsøke situasjoner som kan by på enda mer utfordringer å kunne mestre. Om en igjen ser til kapittelet om behov i intervjuet så har samtlige av respondentene oppgitt å i sterk grad tørste etter kunnskap, og alle seks respondentene har oppgitt at de absolutt ikke har lett for å gi opp. Selv om ikke alle har like høy grad av hva skjema kalte ”tillit til deg selv”, så oppgir de at mestringstroen er viktig i sitt frivillige arbeid. Og i besvarelsen til ”opplevelsen av mestring” som presentert ovenfor, så oppgir de alle at innenfor de oppgavene de arbeider med i sitt K.F.A., så er følelsen av mestring god. Ingen tror at flow kunne vært oppnådd uten å kunne oppleve en form for mestring i den aktuelle aktiviteten.

*”Og til slutt, tilfredsstillelsen av behov. Ja du tenker på disse vi hadde i spørreskjema? [bekreftende nikk fra forsker] Jeg kjenner et veldig velbehag gjennom å kunne utgjøre en trygghetsfaktor i en sosial setting. Jeg får en slags god følelse i meg om jeg merker at jeg kan gi denne trygghetsfølelsen til andre. I tillegg kan en si at jeg har et sterkt behov for å være sosial innimellom. Og da gjerne med flere litt ukjente, det syns jeg er spennende, ja jeg kan rett og slett se på det som en slags utfordring med tanke på hvordan jeg best kan nå fram og få en dialog. Jeg liker å bli kjent med nye mennesker og lære dem å kjenne. På leiren så er det jo også litt ekstra stas når en blir gjenkjent og en ser hvordan de morer seg når de ser at de har snakket med [rolle] kvelden før. Sist men ikke minst så har jeg et enormt behov for å lære nye ting, jeg er supernysgjerrig. Må nesten holde lokk på det innimellom. Jeg liker å prøve nye ting, og få nye spennende opplevelser. *Og sett opp mot flow, kunne du ha tatt bort denne tilfredsstillelsen av behov?* Nei ikke i det hele tatt. De er jo en del av meg, det er nok i stor grad behovene som styrer hva slags oppgaver en velger på leiren. Noen ønsker å være i miljøteam og være supersosial, mens andre ønsker å være instruktør og ha litt mer fokus på det sportslige. Uansett så kan en vel oppleve flow, så lenge oppgaven er i tråd med den enkeltes ønsker.”*

Behovene er ikke så sprikende hos de utvalgte respondentene, historiene som blir fortalt tilknyttet tilfredsstillelse av behov er nesten slående like. Det er også stor grad av samsvar sett i forhold til de behovene som var felles hos respondentene, i skjema for behov. I besvarelsen ovenfor ser en at behov som makt, sosial kontakt og nysgjerrighet gjør seg høyst gjeldende. I tillegg kan en ut fra et ikke-biologisk familieperspektiv se at mye den tryggheten som respondenten ønsker å gi, kan relateres til behovet for familie. Dette underbygges ved å vise til respondentenes høye score på familiebehovet som kommer frem i skjema.

Respondentene stiller med ulik oppfatning av den bevisste handlingen å jobbe for å øke egen motivasjon i arbeidet. De er likevel enig om at store deler av egenmotivering er en ubevisst prosess. Behovene er ikke noe en tenker så veldig på, en bare handler ut fra dem. Det er den generelle innstillingen blant respondentene.

For å se om respondentenes opplevelse av flow gir dem økt motivasjon til å holde seg til organisasjonen så stilte en dem et siste spørsmål om de ser for seg at de er i det samme arbeidet om to-tre år. Halvparten av respondentene regnet med at de kom til å være i den samme organisasjonen også om to-tre år, men den andre halvparten var imidlertid rimelig sikre på at de ikke kom til å være i den samme organisasjonen. Begrunnelsen var relatert ikke til arbeidets manglende interesse men rett og slett ut fra en aldersfaktor. Deler av det K.F.A. har opplagte men uskrevne kriterier, som at en for eksempel er ferdig med en

studentorganisasjon når en er ferdig som student. Eller at en er ferdig i et lokalt arbeid idet en flytter bort fra byen og relasjonen til organisasjonen begrenses rent geografisk.

Flow kan likevel oppsummeres som et så absolutt tilstedeværende fenomen i de K.F.O. Respondentene har ikke sett at flow går an å oppnå uten tilstedeværelsen av alle de tre undersøkte faktorene som ble presentert for respondentene. Selv om toppen av motivasjon kan oppnås så er det ingen garanti for lojalitet til organisasjonen. I disse resultatene knyttes dette til det at en kan vokse ut av en organisasjon, eller at en flytter bort fra den fordi organisasjonen ikke er alt i livet. Ytre forhold sett i forhold til kristent frivillig organisasjonsarbeid blir da personlig agenda for eksempel sett i forhold til studier, jobb, familie, etc.

7.4 Samsvar med tidligere forskning

For å se hvor samsvarende respondentenes data er sett i forhold til funn gjort i Wollebæks forskning har en valgt å samkjøre et par av spørsmålene. Dette for om mulig å gi en økt troverdighet til respondentenes besvarelser, i tillegg til at spørsmålene kunne gi relevant informasjon også til denne forskningen.

7.4.1 Spørsmål om rene idealistiske motiv

Wollebæk har funnet at rene idealistiske motiv som tidligere var regnet som så absolutt å være tilstede, kun er en romantisk forestilling og ikke en beskrivelse av virkeligheten i det hele tatt. Respondentene ble derfor spurt om følgende:

Mener du at det går an å motiveres til å gjøre en frivillig innsats over tid, kun basert på idealistiske mål, altså å hjelpe andre uten å få noen personlig gevinst i det? Halvparten av respondentene mente at dette gikk an, at en kunne motiveres kun gjennom idealistiske mål. Likevel presiserer samtlige videre at det å gi, uansett ender i å få noe igjen.

November: ”Det å hjelpe andre gir en personlig gevinst, når folk er med på idealistisk arbeid, vil de oppleve at – det er bedre å gi enn å få. – ”

Hotel: ”Selvsagt, jeg er av oppfatning av at vi på jorden er avhengige av hverandre, og derfor føler jeg at å hjelpe andre er den største gleden jeg kan ha.”

Også flere av de som svarer at det ikke går an å motiveres ene og alene av idealistiske mål understreker at det likevel kan være en av hovedmotivasjonsfaktorene.

Foxtrot: ”Nei det blir jo alltid masse gøy. Og så lærer en jo en hel del. Får treffe folk, kids. Har alltid likt å snakke med folk i ulike aldre, blir rett og slett litt slapt å bare snakke med folk på min egen alder.”

Bravo: ”I ekstreme tilfeller så går det sikkert an, men i min situasjon så sitter jeg jo igjen med masse glede etter endt arbeid. Den uttrykte gleden, gleden som lyser i ansiktet på barna gir uendelig masse.”

De såkalte ”ekstreme tilfellene” som det refereres til viser kanskje til en nødvendig presisering av spørsmålet knyttet til Wollebæks teori.

Bravo: ”*Hva mener du med ekstreme tilfeller?* For om en hadde spurt om en var villig til å gjøre et virkelig kjipt og ugunstig arbeid, kun for å hjelpe andre, så ville lista ha vært en helt annen”.

Selv om målet og intensjonen er idealistisk arbeid så vil en anta at de aller fleste velger et arbeid som de trives med. Skillet mellom idealistiske motiv og egne ubevisste motiv hevder Wollebæk at er vanskelig å dokumentere empirisk. Resultatene fra undersøkelsen støtter denne antakelsen (Wollebæk, et al., 2000).

7.4.2 Å begynne i frivillig arbeid

Wollebæk har her funnet at over halvparten av undersøkelsesmassen begrunnet start i frivillig arbeid ut fra religiøs overbevisning. Én sjettedel har begrunnet det med sosial hygge og kontakt og tilsvarende mange har begrunnet det med påvirkning fra andre. Kun én av tjue har begrunnet sitt K.F.A. ut fra ønsket om å hjelpe andre. Spørsmålsformuleringen blir tilsvarende for oppgavens respondenter:

Hvis du skal sette fokus på én årsak, hvorfor begynte du med frivillig arbeid?

Hotel	Glede andre (hjelpe andre)
Uniform	Finne kristent fellesskap (religiøs overbevisning)
Foxtrot	Spurt om å delta som student (påvirkning fra andre)
November	Spurt om å delta som tenåring (påvirkning fra andre)
Lima	Spurt om å delta som tenåring (påvirkning fra andre)
Bravo	Brennende engasjert i misjon (religiøs overbevisning)

Tabell 7: Oppstart i frivillig arbeid

7.4.3 Å holde fast ved frivillig arbeid

Wollebæk stiller spørsmål til hva en ville ha savnet mest om en hadde sluttet i den K.F.O. og har funnet at over halvparten av undersøkelsesmassen holder fast ved sitt engasjement i K.F.O. grunnet det sosiale fellesskapet. Én tredjedel har svart at de ville ha hatt et verdibasert savn og én femtedel ville ha opplevd en svekkelse av selvaktelse. Fem prosent svarer at de ikke ville ha savnet arbeidet i det hele tatt men at de kun utfører arbeidet ut fra en pliktfølelse. Spørsmålsformuleringen blir tilsvarende for oppgavens respondenter:

Hvis du nå var i den situasjonen at du skulle slutte i arbeidet, hva ville du ha savnet mest?

Hotel	Det sosiale (sosialt fellesskap)
Uniform	Fellesskapet på tur og på leir (sosialt fellesskap)
Foxtrot	Fellesskapet, og leirene om sommeren (sosialt fellesskap)
November	Vet ikke, kanskje det å få fortelle om Jesus til barn og ungdom (verdibasert savn)
Lima	Samholdet. Den gode følelsen av å ha gjort noe nyttig (...) følelsen av å arbeide sammen med Gud (les: de tre største)
Bravo	Det å se gleden og engasjementet hos de unge på leir (sosialt fellesskap/ verdibasert savn)

Tabell 8: Slutt i frivillig organisasjon

8.0 Drøfting

Det er viktig når en leser resultatene å ha i bakhodet at samtlige respondenter er personer som har fra fire års erfaring og oppover innenfor den K.F.O. de jobber for nå. Dette er også personer som er valgt ut til intervju på grunn av deres link til flow, altså at de har eller har vært toppmotivert innenfor arbeidet. Hensikten har vært å se hvilke motivasjonsfaktorer som var til stede under et frivillig arbeid for en K.F.O., samt å undersøke tilknytning til flow. Respondentene og deres svar er derfor ikke nødvendigvis representativ for den gjennomsnittelige arbeider i en K.F.O., eller for så vidt i det hele tatt representativ for personer som kategoriseres som høyt motivert. En kan likevel anta at seleksjonskriteria stiller respondentene nærmere den sistnevnte gruppen.

8.1 Den triadisk resiproke modell - Verktøyets nytteverdi

Modellen tar utgangspunkt i en triadisk hjørnesteinsteori basert på Banduras teori om innvirkende faktorer på mestringsstro, disse er i sum ment å dekke alle faktorer som spiller inn på motivasjon til arbeid i organisasjon (Bandura, 1997). I denne oppgaven er forskningsfeltet snevret inn til å gjelde den kristne frivillige organisasjon for å unngå variabler knyttet til motivasjon enten fordi en er nødt å arbeide, som i skolesammenheng, eller fordi en får betalt for å gjøre arbeidet. Videre tar modellen utgangspunkt i Adizes teori om at flere faktorer, i dette tilfellet tre, er nødt til å være tilstede og fungere resiprøkt til hverandre, altså at ikke én faktor alene kan beskrive og forklare motivasjon, uten å sees i sammenheng med de to andre teoriene (Adizes, 1980). Resultatene har også hatt tydelig samsvar med tidligere forskning og også dette taler til fordel for verktøyets gyldighet. Det var også spesielt viktig å se om resultatene fra de eksternt hentede spørsmålene lot seg beskrive av modellen. Resultatene gir en sterk indikasjon på at også dette forsøket på å falsifisere modellen ikke gav resultater og at modellen klarte seg uten sprekker.

8.1.1 Mulige svakheter

I bearbeidingen av data så kom demret behovet for en faktor som også kunne tatt hånd om det ubevisste. I Maslows teori om behovshierarkiet skriver han mye om hvordan de mest fundamentale behovene ikke har en plass i vår bevisste tankegang (Maslow, 1970). Det kom frem at dette var en faktor som ikke kun gjorde seg gjeldende i forhold til behov, men noe som derimot gjennomsyrrer hele motivasjonsfenomenet. En stor del av menneskets motivasjon er trolig å finne i det ubevisste. Spesielt ble dette aktualisert i den tidligere nevnte situasjonen hvor respondentene i grunn ikke så noe behov for anerkjennelse for det arbeidet en gjør innenfor organisasjonen. Et mulig svar på hvorfor anerkjennelse ble gitt såpass lite oppmerksomhet kan forklares gjennom at behovet for anerkjennelse er tilfredsstilt og derfor kun en ubevisst faktor. En kan spørre seg og respondentene hadde merket behovet for anerkjennelse idet tilfredsstillelsen opphører, eller om de enda hadde opplevd det som en mindre betydelig motivasjonsfaktor. Uavhengig av anerkjennelsesdiskursen mellom teori og empiri så tydeliggjør dette

potensialet for at også flere faktorer kan være ubevisste. Forskningen kan likevel kun erkjenne tilstedeværelsen av det ubevisste og ha faktoren i bakhodet både når en intervjuer, og når en analyserer data. Gjennom datainnsamlingsmetoden intervju, vil det være svært vanskelig, om ikke umulig å registrere ubevisste motivasjonsfaktorer. Ved å være bevisst på faktoren i analysen av data har en derfor redusert feiltolkningen til et minimum.

En annen faktor som kan ha påvirket data uten å være med i analyseapparatet er alderens betydning innenfor motivasjon til frivillig arbeid. Denne tidsfaktoren er en stor del av Bronfenbrenners teori og viser til kulturens endring på godt og vondt mellom de ulike generasjonene. Dette gjelder både normer og regler, og kan opptre særdeles ulikt avhengig av tid, sted, kultur, alder, kjønn og sosial herkomst (Bronfenbrenner, 1980). Oppgaven har ikke ignorert tidsfaktoren, men har sett på den som en kontrollert variabel da teorien om behov forklarer at en i 40 års alderen reduserer behovet for spising, fysisk aktivitet, romantikk og gjengjeldelse samtidig som behovet for familie, ære og idealisme stiger proporsjonalt med de andre behovenes reduksjon. Det er da snakk om en intensitetsendring, ikke en endring i behovene (Reiss, 2004). Oppgaven har på bakgrunn av dette vist til at uavhengig av alder så vil personen kunne tilfredsstille behov gjennom sitt arbeid for en frivillig organisasjon. Til tross for dette så kommer det i data frem spor av alders- eller erfaringsforskjell og oppgaven må vedkjenne en mulig svakhet i denne dimensjonen.

En siste faktor kommer frem i Banduras teori om mestringsstro, han fremlegger ulike kilder for bygging av mestringsstro, i tillegg så følger til slutt en vurdering av fysisk og følelsesmessig tilstand. Denne dimensjonen har oppgaven ikke tatt i betraktning, annet enn gjennom spesifiseringen av at respondentene skulle ha hatt kontakt med eller være i området flow gjennom sitt frivillige arbeid. Faktorer som utbrenthet eller andre fysiske eller følelsesmessige tilstander som vil påvirke motivasjonen er ikke tatt i betraktning. Oppgaven må derfor spesifiseres til å kun gjelde ved måling av motivasjon hos personer som er fysisk og mentalt friske. Et eksempel på hvor den triadisk resiproke modellen ville ha sviktet gis ved utbrenthet. Personen kan ha alle modellens faktorer intakt og tilstede men likevel ikke kunne motiveres til frivillig arbeid. Han vil kunne ha mestringsstro, opplevelsen av et positivt miljø og behovene tilstede uten å kunne i det hele tatt nærme seg en høy grad av deltakelse.

8.1.2 Mulige erstattere eller suppleringer

Mestringsstro ble som en skal gå nærmere inn på siden, trukket ut og bort fra plasseringen som en underliggende behovsfaktor av uavhengighet da Banduras triadiske modell med mestringsstro som én av de tre hjørnesteinene ble foretrukket. En annen underliggende behovsfaktor er lojalitet som da er underlagt behovet ære. Gjennom intervjuene har lojalitet gjort seg særdeles gjeldende, både i forhold til behovsteori, men også innen miljø. Lojalitet som fenomen er ivaretatt av den triadisk resiproke modell,

men om det er tillagt så stor plass i modellen som lojalitet burde ha fått, det er usikkert. I utformingen av oppgaven så var teori knyttet til lojalitet et av de tidlige alternativene helt til en landet på den triadiske modellen som da utelukket lojalitet som en egen signifikant motivasjonsfaktor. Til videre studier vil resultatene tilsa at en bør vurdere om lojalitet skal komme mer frem, ikke nødvendigvis som en fjerde dimensjon, men gjennom en nærmere nyansering av behovenes betydning. Det var tydelig, og i utgangspunktet også opplagt, at ikke alle behovene gjorde seg like gjeldende. En så det likevel som nødvendig i denne omgang å holde alle dører åpne og ikke la forskers antakelser forme utfallet.

Begrepene tro, nådegave og kall kom frem i resultatene som gjennomgående til stede ved samtlige av de tre signifikante faktorene. I teorien så er tro underlagt behovet tilhørighet. Likevel har en funnet at begrepene på sett og vis som egenskaper kan sidestilles med begrepene som allerede er innført. Tro handler i denne sammenhengen om troen på en støttespiller, miljø, som kan hjelpe i utførelse av en oppgave. Støttespilleren har gitt nødvendige nådegaver i form av behov. Disse behovene virker i en og en har et kall til å bruke dem, noe som en kan finne igjen i lojalitet. Dermed snakker en ikke lenger nødvendigvis om en ny faktor, men heller om en annen dimensjon, en annen måte å se på de samme fenomenene.

8.1.3 Et funksjonibelt og nyttig verktøy

Når en ser på resultatene så kommer det tydelig frem at den triadisk resiproke modell har fungert bra til sin hensikt i måling og forklaring av motivasjonsfaktorene som er tilstede hos personer som gjør et arbeid for en K.F.O. Ikke minst så har det vist hvordan de ulike motivasjonsfaktorene er forutsetninger for flow da samtlige respondenter konkluderte med at ingen av de tre faktorene kunne ha uteblitt i deres erfarte opplevelse av flow, uten at det hadde ødelagt flow.

8.2 Hjørnesteinene i kraft av seg selv

De tre hjørnesteinene tar for seg ulike områder av fenomenet motivasjon. Hver for seg så viser de hvilke ulike faktorer som må ligge til rette for å kunne oppnå høy grad av motivasjon i det frivillige arbeidet.

8.2.1 Banduras mestringstro

Samtlige av de seks respondentene opplevde en høy grad av mestringstro i sitt frivillige arbeid. Som en da også kunne se av resultatene så var det ikke noe opplagt samsvar mellom selvtillit og mestringstro (self-efficacy). Dette viser videre at mestringstro har vært det riktige begrepet å analysere ut fra når det kommer til motivasjon for K.F.A. da selvtilliten ikke nødvendigvis trengte å være på topp, men derimot mestringstroen trengte en høy score for å gi høy motivasjon og flow i arbeidet.

Respondentenes kilder til høy mestringstro kommer fra flere ulike hold, noe som gir et solid grunnlag for mestringstroen. Ved å bygge mestringstroen opp på flere søyler så står mestringstroen desto sterkere. Flere av respondentene nevner også at de har opplevd nederlag i mestring, men at de har lært av det og gjort dem desto sterkere i troen på egen mestring idet de har funnet årsaken og forsonet seg med, eller overvunnet den. Både i arbeidet med behov og med mestringstro så var respondentene opptatt av at sine unike behov og ferdigheter, eller nådegaver som noen refererte til dem som, er unike, og at en derfor heller ikke er ment å kunne mestre alt. Ut fra et kristent perspektiv så er vi ment å supplere hverandre som kroppsdelene til slutt utgjør et helt legeme. Dette er helt i tråd med Adizes (1980) teori som tilsier at ulike nødvendige egenskaper som trengs for å gjøre alle oppgavene i en organisasjon, ikke lar seg kombinere i ett menneske. Egenskapene som trengs vil være motstridende til hverandre som pluss og minus på en magnet.

Respondentene bygger mestringstro gjennom erfart mestring. De har en basiserfaring som de tar med seg gjennom alt de opplever, i tillegg har de en mer emnespesifikk erfaring tilknyttet frivillig arbeid, og da også innenfor en spesifikk organisasjon. Respondentene har fra fire år og oppover til 50-60 år med denne emnespesifikke erfaringen. Ved et gjennomgående behov for å lære har samtlige av respondentene et stort potensial for å tilegne seg ny og relevante erfaringer. Videre så har de sin tro som kan være med på å redusere det personlige tapet om de skulle snuble i oppgaven. Det kristne fellesskapet skal i så måte være der for å hjelpe hverandre opp.

Hotel: "... jeg er av den oppfatning av at vi på jorden er avhengige av hverandre ... "

Denne ideelle innstillingen er ikke en selvfølgelighet, heller ikke i en kristen organisasjon. Det er likevel en særdeles gunstig innstilling uavhengig av trosretning og en organisasjon med slike verdier hos sine arbeidere vil trolig kunne oppleves som en sunn organisasjon. En organisasjon som består av lojale, hjelpende og ydmyke arbeidere sier seg selv å være en gunstig faktor for vekst i mestringstro, både for sin egen del, og for gruppen og organisasjonen sin del. Respondentene tillegger mange av sine kunnskaper til hjelpsomme andre. Enten ved at de viser og forklarer hvordan en skal gjøre en spesiell oppgave, ved å bare utøve kunnskap og bli gjenstand for observert stedfortredende kunnskap, eller gjennom å være et medmenneske som kan gi konstruktiv tilbakemelding til den som utfører oppgaven og da bygge mestringstro gjennom verbal overbevisning fra andre.

En svakhet som noen av respondentene har referert til kommer til uttrykk når arbeideren lar seg rive med i arbeidet og blir et "ja"-menneske. I en organisasjon som har tydelig kommuniserte mål og oppgaver så er denne innstillingen en positiv faktor, men i en organisasjon som gir nye og nye oppgaver til "ja"-

personer, så ender en opp med å risikere å ta knekken på eller miste arbeideren. Arbeideren blir syk, og vil som tidligere drøftet ikke lenger kunne motiveres til tross for de tre faktorenes tilstedeværelse.

8.2.2 Maslow og Reiss behov

Respondentenes tilfredsstillelse av behov kom frem som en tydelig signifikant faktor. Det er disse unike forskjellene som skal matche organisasjonenes tilbud for at den frivillige skal velge akkurat den organisasjonen. Organisasjoner som tydeliggjør hvilke roller og alternative behov som kan dekkes gjennom frivillig arbeid for organisasjonen tar seg godt ut i dagens samfunn med de frivilliges vindusshopping av hvor en ønsker å legge inn deltakelsen sin. En kan si at den appellerer lettere til behovene i den potensielle arbeideren. En kan for eksempel vise til KRIK som gjennom leirarbeid tilbyr deltakerne over 50 ulike aktiviteter. For lederne så betyr dette desto flere mulige oppgaver. Med behov og forkjærlighet for en spesiell type idrett, eller behov for å prøve ut nye aktiviteter, som instruktør kan en gå rett inn i sine behov. Og for ledere som har andre behov så finnes konkrete roller som vakt, vaktledere og vakt sjef, en har miljøarbeider, andaktsholder, lyd-, bilde-, og teknisk- ansvarlig, og mange flere konkrete oppgaver. Hver enkelt rolle appellerer til ulike frivillige.

Enkelte behov pekte seg mer ut enn andre. Av de 16 grunnleggende behovene som Reiss (2004) opererer med så var det syv behov som pekte skilte seg ut. Hos samtlige av respondentene kom dimensjonen knyttet til organisasjonens vekst frem. Alle ønsket å oppleve at organisasjonen vokst og bar frukter. Begrepet om å bære frukter kommer fra Bibelen. En kan derfor se to ting ut fra behovet, personen er ifølge teori en person som har et høyt behov for makt. I tillegg kan en lese ut fra formuleringene respondentene har valgt å bruke at det i stor grad, i tillegg til å oppleve medgang, så følger et ønske om å misjonere. Under intervjuet så kom det opptil flere ganger, med ulike respondenter, opp referanser til misjonsbefalingen. Dette knytter behovet makt tett opp mot behovet for ære gjennom lojalitet og tro. Respondentene har valgt å jobbe i en K.F.O. blant annet for og tilfredsstille behovet for å utøve tro. En annen ting som kjennetegner de kristne organisasjonene er deres fokus på idealistisk arbeid. Hos respondentene var dette enda et eksempel på en fellesnevner. Samtlige av respondentene trodde på effekten av idealisme og jobbet deretter.

I tillegg har respondentene et stort ønske om å oppleve læring gjennom sin frivillige innsats. Det dreier seg ikke kun om leksikalsk læring men læring basert på behovet nysgjerrighet. Det er med andre ord personens interesser for fag som styrer hva slags læring de er interessert i. Denne selvstendige holdningen som en da ser ved at de ikke er opptatt av å følge strømmen men å gå dit de selv ønsker å gå, leder frem til et lavt behov for anerkjennelse. Det var ingen av respondentene som gjennom behov-skjemaet endte opp med en profil som viste et sterkt behov for anerkjennelse, tendensen var snarere tvert imot. Dette er

selvstendige mennesker som følger den linja de selv anser som best, og som heller ikke er redd for å møte nederlag.

Til tross for at respondentene er selvstendige så er dette ikke i konflikt med behovet for sosial kontakt. Selv om flere av respondentene også understrekte at de noen ganger også hadde behov for å være alene så trivdes alle i sosiale settinger. En hoven person vil være en som kun kjører sin egen linje og ikke bryr seg om hva andre måtte mene, respondentene viser derimot til at de setter pris på å diskutere holdninger og fremferd. De bygger opp meningene sine gjennom interaksjon med miljøet de omgås.

Det siste behovet som gav en av de høyeste scorene var behovet for familie. Sett kun i lys av Reiss (2004) teori ville dette ha vært et særdeles iøynefallende resultat da teorien kun hadde gitt rom for biologisk familie, altså at begrepet og behovet familie kun er en egenskap som kan tilfredsstilles gjennom blodsband og en medfødt tilhørighetsfølelse. Altså at et far eller morsinstinkt kun inntreer når de gjelder ens egne barn. I oppgavens komposisjon så kommer derimot Reiss teori om miljø i andre linje og blir derfor ikke gjeldende. Bronfenbrenner (1980) fremholder at familierelasjoner er kulturelt og sosialt betinget. Det er opp til personen selv å definere hvem han ser på som familie. Gjennom et slikt perspektiv ser en at en tilfredsstillelse av behovet familie lar seg gjøre gjennom arbeid i en frivillig organisasjon. Det å kunne være en tillits og ansvarsperson for andre, samt det å tilbringe mye tid med personer som er betraktelig yngre enn en selv, er noen av de familiebehovene en kan ivareta gjennom for eksempel leirarbeid.

I etterkant av utfyllingen av skjema relatert til behov så fulgte det en dialog knyttet til behov som respondentene ikke hadde reflektert over at var gjeldende før han selv konkretiserte sine egne behov gjennom utfyllingen av skjema. Respondenten som i sin besvarelse kunne henvise til en indre glede over å kunne utgjøre en trygghetsfaktor for andre, hadde ikke reflektert over dette før han kom til intervjuet. Dette viser igjen hvor arbeidende de ubevisste kreftene er i oss.

Dette er sentrale sider ved Maslows behovspyramide. Selv om behovene i utgangspunktet er likestilte så vil den individuelle oppbygningen av behov kunne utgjøre en pyramide hvor behovene hviler på og samkjøres med hverandre. Noen av behovene individet har er såpass fundamentale og har vært såpass lenge tilfredsstilt at en er ikke lenger bevisst at de arbeider i en. Øverst på pyramiden finner en de behovene som en har sterkest intensitet knyttet til, de behovene en brenner mest for. Disse selvaktualiserende behovene er dynamiske og vil trolig skifte med tiden (Maslow, 1970).

8.2.3 Bronfenbrenners miljø

For enhver organisasjon blir miljø et vitalt moment, en finner ikke organisasjoner med kun ett medlem da en organisasjon er definert som en gruppe, og en gruppe er definert som to eller flere. Altså er miljø en tilstedeværende faktor enten en liker det eller ikke. For respondentene så er miljø stort sett en positiv faktor. Det var bred enighet om at det er "vi" som driver organisasjonen fremover. Om en gjør et arbeid alene så betyr det likevel ikke at en står alene i organisasjonens arbeid, en står sammen for å gjøre organisasjonens virke. Videre så kom det fram i resultatene at miljøet er særdeles viktig for trivsel, primært på mikronivå. Makten i miljøfaktoren er enorm, den kan knuse et engasjement, og det kan bygge engasjementet opp. Og det er mer ved ordene enn kun at miljøet kan svinge engasjementet opp og ned. Ved å knuse, så snakker en om å ødelegge noe raskt. Dolken i ryggen og lojaliteten som forsvinner over natten. For å få opp engasjementet så må det bygges opp, dette er en prosess som tar lengre tid. Stein for stein så bygger en opp engasjementet. Uansett hvor mye en bygger så vil en likevel ikke kunne fjerne arr fra en dolk i ryggen.

Respondentene gir også eksempler på at når relasjoner på et makroplan ødelegges, så er en avhengig av gode relasjoner på mikronivå for å kunne gi ny motivasjon. Sett motsatt så kan en når relasjoner på mikronivå forsvinner, gå til relasjoner på mesonivå for å bygge nye nære relasjoner. Mesonivået blir ofte sett på som linken mellom mikro og makro. Gråsonen for sosialisering agenter som en ikke klarer bestemme hvor hører hjemme. Det reflekterer grad av tillit til relasjonen, når en sosialisering agent får slippe nærmere inn på id, så er dette et tegn på økt tillit. I det frivillige arbeidet er en avhengig av å ha personer rundt seg som en kan stole på og som en har tillit til. Respondentene er tydelige på at en relasjon som ikke inneholder tillit, er en død eller ikke tilstedeværende relasjon. For å få liv i relasjonen igjen så må tilliten bygges stein for stein. Om en ikke har noe tillit til noen i organisasjonen verken på mikro eller makroplan så forsvinner fort motivasjonen for å arbeide i organisasjonen. Miljøet er derfor nødt til å være dynamisk for at en skal kunne motiveres til K.F.A. over tid.

Respondentene tenker i all hovedsak på de demokratiske egenskapene når de tenker på organisasjonens makronivå. Organisasjonens demokrati sikres gjennom generalforsamlinger eller tilsvarende hvor alle medlemmene har stemmerett. Videre tenkes det på styrene som fungerer på sentralt plan. I gråsonen, altså mesosonen havner da de lokale styrene. Respondentene er da opptatt av oppbakking fra topp til bunn. Om ikke så risikerer en at en ikke lenger føler seg som en del av den større organisasjonen men kun en del av sin lokale avdeling. Lojaliteten strekker seg da ikke lenger enn til et lokalt plan. Avgjørelser som da gjøre sentralt og som er negative sett med lokale øyne, blir sett på som et angrep på den frivilliges gruppe, heller enn en nødvendig onde for en større felles gode. Slik vil noe som i utgangspunktet kunne ha blitt en felles redningsoperasjon bli til en konflikt mellom lokalt og sentralt hold. Dermed reduseres motivasjonen for frivillig innsats heller enn å øke den ved å som én gruppe gjøre en ekstra innsats for å få ting på

skinner. Som et samfunn er organisasjonen nødt til å produsere et ”vi” fremfor ”oss” og ”dem” for å kunne heve motivasjonen i organisasjonen.

8.3 Samspillet mellom hjørnesteinene

De ulike teoretikerne har et ulikt syn på hvordan faktorene virker på hverandre. Mens Adizes (1980) fremmet en overordnet teori om at noen gitte forhold virket resiprokt med hverandre så tar Bandura (1997) utgangspunkt i den triadiske modellen, hvor han selv har valgt å fokusere kun på mestringstro. Det er disse to synene oppgaven tar utgangspunkt i. Videre så ser Bronfenbrenner (1980) på hva som former subjektet utenfra. Han har med andre ord et syn til sin teori som bifaller en triadisk resiprok modell. Det som befinner seg inni, i id, er nettopp en kognisjon som endres av miljø, og behov som farges av miljø og uttrykkes gjennom atferd. Maslow (1970) var i utgangspunktet opptatt av at alt kunne forklares gjennom behov mens Reiss (Reiss, 2004) har vært noe mer tilbøyelig til modellen ved å mene at miljøet er med på å forme atferden. Han har imidlertid underlagt mestringstro til behovet for uavhengighet som er behovet for selvsikkerhet. Sett som et hele så er det da kun mestringstroens posisjon i forhold til behov som er diskutabel. I drøftingen knyttet til relasjonene mellom de ulike triadiske faktorene vil en kun vise til et par forhold da en utgreiing ikke er del av problemstillingen og ville ha vært av betydelig mye mer omfattende karakter. Hensikten er med andre ord kun å vise at faktorene er resiproke.

Resultatene viser at det også internt innenfor de ulike hjørnesteinene fungerer et samspill mellom de ulike faktorene. Den resiproke dimensjonen er altså ikke kun forbeholdt forholdet mellom de tre hjørnesteinene men gjennomsyrrer hele teorien.

8.3.1 Mestringstro - miljø

Når en leser drøftingen om mestringstro så er det umulig ikke å se til miljøets påvirkning. To av kildene for bygging av mestringstro er direkte knyttet til miljø. Gjennom intervjuet kommer det også frem en kobling ved at når en person opplever kjedelige opplevelser i arbeidet, så er det de nære relasjonene i organisasjonen som har mulighet til å plukke personen opp og få ham på beina igjen. På samme måte påvirker mestringstro miljøet gjennom sine holdninger. Bronfenbrenners modell er entydig på at id påvirker miljøet på lik linje som miljøet påvirker id. Et miljø er ikke mer enn en gruppe bestående av to eller flere id.

8.3.2 Mestringstro – behov

En vil her finne årsaken til hvorfor noen ting er viktigere for oss å mestre enn andre. Oppgaver som vi har et sterkt behov for å kunne utføre for å oppnå tilfredsstillelse, vil være de oppgavene en er mest opptatt av å mestre. Andre oppgaver har en ingen behov for å tilfredsstille og en har derfor heller ingen behov for å ha noen høy grad av mestringstro tilknyttet oppgaven. Eksempelvis vil en person som ikke har noe behov

for fysisk aktivitet eller noe behov tilknyttet konkurransementalitet underlagt gjengjeldelse ha noe ønske eller indre motivasjon for å drive med idrett. En ser likevel at ytre forhold som press fra miljø, eller et sterkt ønske om sosial kontakt med personer som driver idrett, kan nærmest tvinge personen til motivasjon. Med lav mestringsstro på et punkt hvor en har et sterkt behov så vil en raskt kunne miste motivasjonen og selvtilliten. Personer som er sky har ikke nødvendigvis et lavt behov for sosial kontakt, men mestringsstroen tilknyttet sosialisering eller samtale er på bunn og en har derfor latt behovets tilfredsstillende forbli passiv. Et positivt og støttende miljø kan være en faktor som igjen vil kunne motvirke og overvinne eventuelle ulogisk sperrer.

8.3.3 Behov - miljø

Det å oppleve vekst gjennom behovet makt gjør seg gjeldende vel så mye for respondenten som det at også gruppen respondenten tilhører og assosierer seg med opplever vekst. Gruppeidentitet og tilhørighet er en betydelig kobling mellom individuelle behov og det felles miljøet. Ser en på motsatt vei så vil en gjennom gruppeidentitet kunne utvikle lojalitet til gruppen.

8.4 Flow

I respondentenes beskrivelse kommer det frem at faktorer knyttet til miljø, behov og mestringsstro alle er til stede og resiprøkt virkende som en forutsetning for flow. Det betyr ikke at alle omliggende forhold må være ideelle, men at de faktorene som påvirker aktiviteten personen har potensial for å oppnå flow i, ikke er forstyrrende men i harmoni. For å trekke tilbake bildet om skiløperen som renner mellom trærne nedover bakken så gjør det ingenting om forhold som ikke vil gi affekt på personen og hans utøvelse av oppgaven. Dette er også helt i tråd med Csíkszentmihályi (1991).

Bravo: "Kan du fortelle litt om hva som gjør at du trivs i det frivillige arbeidet ditt? Det er veldig sosialt. Og så føler en at en får gjort noe nyttig for andre. Selv om det blir mye kjedelig så er det også store oppturer. Typisk etter leir så er det en slags nedeperiode fordi en har vært så gira i løpet av leiren. Så skulle jo bare ønske at det bare varte og varte. Men blir helt tappet også da, pleier ofte å bli syk etter lange leirperioder. Lite søvn, dårlige rutiner på å få i seg fôr, og fullt kjør hele dagene."

Sitatet viser hvordan en av respondentene har opplevd flow og kan beskrive hva som skjer og hvordan det kjennes, før han har blitt presentert for begrepet. En kan ikke si at respondentene ikke visste hva flow var i forkant av intervjuet. Selv om ingen av dem hadde lest teori om begrepet og hvordan det artet seg så viste det seg at samtlige av respondentene kjente igjen fenomenet og hadde opplevd flow. Flere av respondentene henviser til leirarbeid når de skal eksemplifisere sin opplevelse av flow. Når respondentene er på leir, så raser tiden av gårde og trivselen er på topp. Faren for å miste ett eller flere måltider er

overhengende og biologiske faktorer ignoreres jevnlig. Lite mat, lite søvn, lite hvile og restitusjon, store arbeidsmengder fra morgen til kveld. Alle disse symptomene, om en kan kalle dem det, indikerer en tilstedeværelse av flow.

Flow er ikke noe de fleste er seg bevisst. Det er heller ikke et utbredt begrep, fenomenet flow er i seg selv heller ikke noe folk flest søker etter. Likevel streber flere etter situasjoner hvor nettopp symptomene på flow er tilstedeværende. Dette beskriver respondentenes situasjon før intervjuet, og trolig i realiteten også nå i etterkant. Flow er et slags knippe av indikatorer som viser når en føler seg på topp i den aktiviteten en holder på med. Etter følelsen av flow over en viss tidsperiode så føler en seg tappet, ting blir litt gråere og kjedeligere og en lengter tilbake til situasjonen som gav en flow. En tenker likevel ikke på flow som det en lengter tilbake til, men på aktiviteten. Nytteverdien av flow vil da være å kunne identifisere hvilke forutsetninger og faktorer som spiller inn og er til stede når en opplever flow i en gitt situasjon. Om en klarer å identifisere faktorene og forutsetningene så skal vil det trolig være lettere å kunne oppleve flow igjen.

For å kunne oppnå flow er omgivelsene nødt til å harmonisere med handlingen, en må klare å holde fokus på oppgaven for å kunne oppholde seg i sonen for flow. Om nye faktorer kommer til kan en miste fokus på oppgaven og oppleve en forflytning til angstsonen. Dette vil i så måte avhenge av vår mestringstro tilknyttet den nytilførte faktoren.

9.0 Sammendrag og konklusjon

Intensjonen med oppgaven var todelt hvorav den andre delen beror på den første. Den første delen bestod i å finne ulike motivasjonsfaktorer som ligger til grunn for å gjøre et vedvarende frivillig arbeid. Den andre delen bestod i å se i hvor høy grad motivasjonen til en som arbeider for en frivillig organisasjon kan gå innenfor disse ulike motivasjonsfaktorene.

Får å kunne gi noen svar var det nødvendig å utvikle et verktøy som inneholdt ulike motivasjonsfaktorer som til sammen kunne favne om fenomenet motivasjon og beskrive hva som motiverer til et frivillig arbeid. En utarbeidet en triadisk resiprok modell med følgende tre dekkende motivasjonsfaktorer: mestringstro, behov/atferd og miljø. Verktøyet ble brukt til å kategorisere motivasjonen til frivillig arbeid og slik også testet ved å se om intervjuene gav data som verktøyet ikke favnet om. Verktøyet viste seg å være vellykket da det kunne håndtere all data som kom inn i intervjuene. Det kom likevel frem et par svakheter som en må være bevisst når en benytter verktøyet; det ubevisste vil være vanskelig å fange opp gjennom intervju, og kan også farge intervjuet. I tillegg vil respondentens alder være en innvirkende faktor på resultatene. En må også være klar over at en ikke frisk person vil kunne ha samtlige tre motivasjonsfaktorer tilstede og likevel ikke motiveres. En vil da anse fysisk eller følelsesmessig tilstand som affektiv og ødeleggende for motivasjonen. I modellen vil en også med fordel kunne revurdere antallet behov som tas med da flere av de ulike behovene i denne sammenhengen viste seg å være totalt fraværende i det frivillige arbeidet.

I modellen arbeidet en ut fra fire ulike problemstillinger:

1. *Er flere signifikante motivasjonsfaktorer en forutsetning for å motiveres til frivillig arbeid?*

Modellen kunne ikke falsifisere problemstillingen da resultatene entydig indikerte at flere signifikante motivasjonsfaktorer er en forutsetning for å motiveres til frivillig arbeid.

2. *Kan en utelukke en eller flere av de tre grunnleggende motivasjonsfaktorene som ligger som hjørnesteiner i den triadisk resiproke modell?*

Modellen kunne ikke falsifisere problemstillingen da resultatene entydig indikerte at ingen av de tre grunnleggende motivasjonsfaktorene kunne utelukkes som hjørnesteiner i den triadisk resiproke modell.

3. *Finnes det motivasjonsforhold som ikke dekkes av oppgavens teori?*

Modellen kunne ikke finne motivasjonsforhold som ikke ble dekket av oppgavens teori og indikerer at modellen er fullstendig i sitt teoretiske innhold.

4. *Kan det frivillige arbeidet gi en så høy grad av motivasjon at en kan oppleve flow?*

Intervjuet avdekker at samtlige av respondentene har opplevd følelsen av flow i sitt frivillige arbeid. Modellen viser at samtlige av respondentens triadiske faktorer var til stede under opplevelsen og at ingen av faktorene kunne utelukkes.

Den nå utprøvde triadisk resiproke modell består av teori som viste seg å kunne favne om og beskrive vedvarende motivasjon til frivillig arbeid. Det teoretiske grunnlaget består i teorien om faktorerens resiproke forhold til hverandre, samt de triadiske faktorene mestringstro, behov/atferd og miljø.

Rent teknisk er flow bestående av indre motivasjonskrefter, flow er også en personlig prosess. Tilstanden er altopplukkende av motivasjon og tiltrer når ytre forutsetninger er til stede og det individuelle ferdighetsnivået balanseres opp mot utfordring hos aktøren. Om flow vil være mulig å oppnå gjennom et frivillig arbeid avhenger av om de ytre forutsetningene som personen trenger er tilstede i den frivillige organisasjonen, samt at personen opplever at nivået av mestring kan balanseres opp mot utfordringer som organisasjonen kan tilby. Gjennom empiri så har en funnet at samtlige av respondentene har opplevd flow i sin respektive organisasjon og det arbeidet som er ideelt for dem. Altså kan en videre si at de gitte forutsetningene kan møtes, også for personer med andre behovsstrukturer, det handler bare om å identifisere sine behov og finne en organisasjon som kan tilfredsstillere disse behovene. Flow, som er toppen av motivasjon, er så absolutt et fenomen som lar seg oppleves gjennom arbeid for en frivillig organisasjon.

Verken verktøyet eller funn tilknyttet de ulike motivasjonsfaktorene lar seg ikke generalisere da det empiriske omfanget er for lite. Likevel vil det kunne gi en indikasjon på motivasjonsfaktorer som ligger til grunn for motivasjon og hvordan disse motivasjonsfaktorene virker på hverandre. Oppgaveskrivningen har ikke siktet mot å oppnå vitenskapelig anerkjent grad av generalisering. Rammene ved en masteroppgave, i forhold til tid og omfang, begrenser muligheten til å kunne oppnå vitenskapelig generaliserbarhet, spesielt innenfor et såpass omfattende fagfelt som motivasjon. Ved å forske på fenomenet gjennom intervju har en heller siktet mot å kunne gi nettopp en indikasjon på motivasjonsfaktorer til frivillig arbeid. Hva angår fenomenet flow så er det tydelig at respondentene gjennom sitt frivillige arbeid har opplevd flow, det falsifiserer i så måte at en ikke kan oppnå topp motivasjon gjennom frivillig arbeid. Betingelsene lar seg derimot ikke generalisere.

Referanseliste

- Adizes, I. (1980). *Lederens fallgruver og hvordan man unngår dem*. Oslo: A/S Hjemmet fagpresseforlaget.
- Asknes, F. og Wormnes, B. (1996). *Når muskler ikke er nok: en bok om idrettspsykologi*. Oslo: Norges idrettsforbund.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: Freeman.
- Brochs-Haukedal, W. (2000). Ledelse og kunnskapsarbeid: motivering av autonome medarbeidere *Det Gode arbeidsmiljø: krav og utfordringer : et festskrift til Odd H. Hellesøy* (pp. S. 55-77). Bergen: Fagbokforl.
- Bronfenbrenner, U. (1980). *Opvækst og miljø*. København: Gyldendal.
- Bryman, A. (2004). *Social research methods*. Oxford: Oxford University Press.
- Bø, I. og Helle, L. (2008). *Pedagogisk ordbok: praktisk oppslagsverk i pedagogikk, psykologi og sosiologi*. Oslo: Universitetsforl.
- Covington, M. V. og Beery, R. G. (1976). *Self-worth and school learning*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Csikszentmihalyi, M. (1991). *Flow: optimaloplevelsens psykologi*. [København]: Munksgaard.
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Finding flow: the psychology of engagement with everyday life*. New York: BasicBooks.
- Csikszentmihalyi, M. (2005). *Flow og engagement i hverdagen*. [Virum]: Dansk Psykologisk Forlag.
- Csikszentmihalyi, M. og Csikszentmihalyi, I. S. (1975). *Beyond boredom and anxiety*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Eggen, N. A. og Nyrønning, S. M. (1999). *Godfoten: samhandling - veien til suksess*. Oslo: Aschehoug.
- Federici, R. A. (2010). Skolen som arbeidsplass: skolelederes hverdag. *Bedre Skole, 4*, 44-48.
- Gall, M. D., Gall, J. P. og Borg, W. R. (1996). *Educational research: an introduction*. N.Y.: Longman.
- Habermann, U. (2007). *En postmoderne helgen?: om motiver til frivillighet*. København: Museum Tusulanæum.
- Horney, K. (1950). *Våra inre konflikter*. Stockholm: Kooperativa förbundets bokförlag.
- Ibsen, B. og Skov Henriksen, L. (2001). *Frivillighedens udfordringer: nordisk forskning om frivilligt arbejde og frivillige organisationer*. Odense: Odense Universitetsforlag.
- Jacobsen, D. I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?: innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Kristiansand: Høyskoleforl.
- Kvale, S. (1997). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Ad notam Gyldendal.
- Lichtman, M. (2010). *Qualitative research in education: a user's guide*. Los Angeles: SAGE.
- Lund, T. (2002). *Innføring i forskningsmetodologi*. Oslo: Unipub.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality*. London: Harper & Row.

- Mussen, P. H. (1983). *Handbook of child psychology*. New York: Wiley.
- Myers, D. G. (2008). *Social psychology*. Boston: McGraw-Hill.
- Reiss, S. (2004). *Hvem er du?: 16 grunnleggende behov som styrer dine handlinger og avgjør din personlighet*. [Oslo]: Damm.
- Ringdal, K. (2007). *Enhet og mangfold: samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. Bergen: Fagbokforl.
- Salamon, L. M. (2004). *Dimensions of the nonprofit sector*. Bloomfield, CT: Eurospan.
- Schunk, D. H. (2010). Self-Efficacy Beliefs.
- Sivesind, K. H. (2007). *Frivillig sektor i Norge 1997-2004: frivillig arbeid, medlemskap, sysselsetting og økonomi* (Vol. 2007:10). Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Sivesind, K. H. (2008). *Halvveis til Soria Moria: ikke-kommersielle velferdstjenester, politikkenes blinde flekk?* (Vol. 2008:3). Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- St.mld.nr.39. (2006-2007). *Frivillighet for alle*.
- Ulstein, K. (1998). *Organisasjon og ledelse i frivillig arbeid*. Oslo: Universitetsforl.
- Wahba, A. og Bridgwell, L. (1976). Maslow reconsidered: A review of research on the need hierarchy theory. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 15, 212-240.
- Wollebæk, D. og Selle, P. (2002). *Det nye organisasjonssamfunnet: demokrati i omforming*. Bergen: Fagbokforl.
- Wollebæk, D., Selle, P. og Lorentzen, H. (2000). *Frivillig innsats*. Bergen: Fagbokforl.
- Wormnes, B. og Manger, T. (2005). *Motivasjon og mestring: veier til effektiv bruk av egne ressurser*. Bergen: Fagbokforl.

Vedlegg 1

Intervjuguide – Motivasjon til frivillig innsats

Jeg studerer ved universitet i Agder og tar en mastergrad i pedagogikk. I den sammenheng har jeg en forskningsbit i form av et intervju. I oppgaven skriver jeg om motivasjon til frivillig arbeid og det er dette intervjuet kommer til å dreie seg om.

Som respondent har du til enhver tid mulighet til å trekke deg fra intervjuet eller hoppe over spørsmål du ikke ønsker å svare på. Du blir også gitt full anonymitet så verken navn eller annen informasjon som kan røpe din identitet vil bli publisert i oppgaven.

Om du underveis måtte ha spørsmål til oppgaven eller til spørsmålene i intervjuet så er det bare å spørre.

Du har blitt valgt ut som respondent på grunn av ditt engasjement i en frivillig kristen organisasjon. Jeg setter stor pris på ditt bidrag i intervjuet og håper at også du kan få noe igjen av samtalen.

Generelle spørsmål om motivasjon

- 1) I hvor mange år har du vært engasjert som frivillig i en kristen frivillig organisasjon?
- 2) I hvor mange kristne frivillige organisasjoner er du aktiv?

(om flere så vil spørsmål videre tilpasses dette, men for enkelthets skyld skrives alt knyttet til én organisasjon)

- a) Kan det virke som om du ”alltid” vært aktiv i denne organisasjonen?
 - i) Hvorfor har du alltid hold deg til denne organisasjonen?
 - b) Har du vært aktiv i andre frivillige organisasjoner tidligere?
 - i) Hvorfor sluttet du i organisasjonen?
- 3) Hvor mye tid bruker du på innsatsen din? Antall timer i uken/ ukentlig/ månedlig/ sesong?
- 4) Kan du fortelle litt om hva som gjør at du trivs i det frivillige arbeidet ditt?
- 5) Hvis du skulle si noe om hva som ville vært en viktig demotivator for innsatsen din, hva skulle det være?
 - a) Har du hatt demotiverende opplevelser i arbeidet?
- 6) Hva tror du er hovedårsak til at du enda arbeider for en frivillig organisasjon?

Spørsmål sett opp mot Wollebæks teori

- 1) Mener du at det går an å motiveres til å gjøre en frivillig innsats over tid, kun basert på idealistiske mål, altså å hjelpe andre uten å få noen personlig gevinst i det selv?
- 2) Hvis du skal sette fokus på én årsak, hvorfor begynte du som frivillig arbeider?
- 3) Hvis du nå var i den situasjon at du skulle slutte i arbeidet, hva ville du ha savnet mest?

Mestringstro

- 1) I ditt frivillige arbeid, hvordan vil du beskrive ditt forhold til tydelige mål og oppgaver?
- 2) Hva slags resultater oppnår du i arbeidet ditt?
- 3) Kan du fortelle kort om vandringen din til der du er nå?
- 4) Hvor viktig har din egen mestringsopplevelse vært for valg av innsats?
- 5) Hva slags frivillig arbeid er du med på? Forslag til kategorier: leirarbeid, dugnad, administrativt, kor, kafé, etc.
- 6) Hvilke rolle liker du best å ha i denne settingen? Forslag til rollekategorier: innenfor leirarbeid; vakt, vaktleder, kjøkkenpersonell, vaktmester, instruktør, sosialt, formidling, administrasjon, etc.
- 7) Hvordan er din mestringserfaring i forhold til den jobben du gjør?
 - a) Er det noen ting du erfarer å mestre spesielt godt?
 - i) Hva?
 - ii) Hvorfor?
 - b) Er det noen ting du erfarer å mestre spesielt dårlig?
 - i) Hva?
 - ii) Hvorfor?
- 8) Syns du det er viktig å ha tro på egen mestring i forkant av frivillig innsats?
 - a) Kunne du tatt på deg oppgaver hvor du ville vært usikker på å mestre oppgaven?
- 9) Syns du det er viktig å oppleve mestring underveis i ditt frivillige arbeid for å holde på motivasjonen?
- 10) Liker du best utfordringer, eller setter du mer pris på oppgaver som du føler at du har gjort før og som du behersker godt?
- 11) På hvilken måte har du opplevd læring i arbeidet ditt?

Miljø

- 1) Når du jobber frivillig, er det ”jeg” eller ”vi” som jobber?
- 2) På hvilke måte blir innsatsen din ”sett” eller lagt merke til av andre i organisasjonen?
 - a) Er det viktig for deg at arbeidet ditt blir lagt merke til av andre?
- 3) Hva er din påvirkningskraft på arbeidet som skjer, og hvordan det skjer, innenfor organisasjonen?
 - a) Er det viktig for deg å kunne påvirke organisasjonens arbeidsmåte og agenda?
- 4) Liker du å jobbe alene eller sammen med andre?
- 5) Hva er dine tanker om plikt til å arbeide for den frivillige organisasjonen?

Miljø – mikro

- 1) Innenfor den frivillige organisasjonen, har du et nettverk av personer som du føler står deg nært?
 - a) Hvor mange personer vil du anslå at det er innenfor dette nære nettverket ditt?
 - b) Kjente du noen av disse nære personene før du begynte i den aktuelle organisasjonen?
 - c) Har nære relasjoner i ditt liv hatt noe å si på din deltakelse som frivillig?
 - i) Hvordan?

Miljø – makro

- 1) Hvor viktig er det for deg at organisasjonen/-e du jobber for er kristen?
 - a) Hvorfor? (Hvorfor er det viktig eller hvorfor ser du ikke på det som viktig)
 - b) Syns du organisasjonen/-e har en tydelig kristen profil?
 - c) Syns du organisasjonen/-e har en tydelig kristen agenda?
- 2) Er organisasjonens formål noe som betyr mye for at du valgte å engasjere deg her?
 - a) Betyr det ideelle formålet mye for deg i den innsatsen du gjør nå?

- 3) Siden du er aktiv i en kristen sammenheng, påvirker det din innsats om du skal arbeide sammen med folk som avviser det kristne budskapet?
- 4) Betyr det mye for deg at innsatsen din i den kristne organisasjonen styrker troen din?
- 5) Har styrer, sentralt eller lokalt, noe påvirkningskraft på din motivasjon i organisasjonen?
 - a) Hvordan?
- 6) Trenger du å føle støtte fra organisasjonen for å motiveres til arbeidet?
 - a) Hvordan hadde det påvirket motivasjonen om du ikke lenger opplevde støtte i organisasjonen?

Behov

I denne delen av intervjuet skal respondenten selv svare på enkelte påstander i skjemaet under. Det vil hele tiden være mulig å spørre intervjuer om å oppklare eventuelle uklarheter. Påstandene er hentet fra Reiss (Reiss, 2004) behovsteori og vil behandling av data vurderes opp mot denne teorien.

Utsagn	I hvilke grad beskriver dette deg? (Stor grad, nøytral grad, liten grad) S, N, L	I hvilke grad har du mulighet til å imøtekomme ønsket gjennom ditt frivillige arbeid? S, N, L
Du søker vanligvis ledende roller.		
Du liker å ha en dominerende rolle i grupper.		
Du liker å være en del av, og å følge strømmen.		
Du føler ofte motvilje mot råd og veiledning fra andre.		
Du er i svært stor grad knyttet til dine nærmeste.		
Du misliker å være alene.		
Du tørster etter kunnskap.		
Du stiller mange spørsmål.		
Du reflekterer mye over hva som er sant.		
Du misliker intellektuelle aktiviteter.		
Om mulig så ønsker du å sette lette mål for deg selv.		
Du har lett for å gi opp.		
Du har store problemer med å takle kritikk.		
Du har stor tillit til deg selv.		
Du liker å holde det ryddig rundt deg.		
Du liker å systematisere.		
Du har mange regler som du prøver å følge slavisk.		
Du samler på et eller annet spesielt.		
Du er veldig sparsommelig.		
Du er en person som handler ut fra høye prinsipper.		

Du er en svært lojal person.		
Du mener at alle til syvende og sist er ute etter å oppnå egen vinning.		
Du er ikke særlig opptatt av moral.		
Du er villig til å gjøre personlige ofre for en sosial eller humanitær sak.		
Du har flere ganger frivillig gitt av din tid til idealistisk frivillige organisasjoner.		
Du har gjentatte ganger gitt sjenerøse bidrag til trengende.		
Du har ingen tro på veldedighet.		
Du føler at du må være mye sammen med andre for å føle deg lykkelig.		
Du er kjent som en person som elsker å more seg.		
Du er en reservert og tilbaketrukket person.		
Du føler deg ikke til rette i selskaper.		
De yngre generasjonene betyr veldig mye for deg.		
Du tilbringer mer tid med personer betraktelig mye yngre enn deg selv enn andre.		
Du opplever det å være en betydelig tillits og ansvarsperson for andre hovedsakelig som en byrde.		
Du liker å kjøpe det nyeste og beste.		
Du kjøper ofte ting for å kunne imponere andre.		
Du bryr deg stort sett ikke om hva folk flest mener om deg.		
Du har lite eller ingen interesse av hva samfunnets sentrale profiler foretar seg.		
Du kjefter ofte når du blir sint.		
Du elsker å konkurrere.		
Du er opptatt av at alle skal få som fortjent.		
Det tar lang tid før du blir sint.		
Du vender ofte det andre kinnet til om noen fornærmer eller sårer deg.		
Du er modig av natur.		
Du frykter betraktelig færre ting enn dine jevnaldrende.		
Du bruker mye tid med TV, TV-spill eller data.		

Flow: *Alle respondentene får en forklaring på hva flow er i forkant av spørsmålene som angår flow. Denne forklaringen er standardisert og vil derfor være lik for alle.*

Når vi blir grepet av noe som fullstendig oppsluker oss og får tiden til å forsvinne, befinner vi oss i en tilstand av flow. En har overblikk og kontroll på alt det en foretar seg, og en innlever seg så mye i aktiviteten at en nærmest blir ett med situasjonen. Tilstanden er da en positiv følelse som kommer når en behersker oppgaven som en finner interessant og meningsfull. Tilstanden er tidsbegrenset til der og da, i gjerningsøyeblikket, og er ikke noe en kan sette seg tilbake og ”kjenne på”. En person som oppnår flow idet han raser mellom trærne på ski har ikke mulighet til å slippe fokus fra oppgaveløsningen og nyte da han ville ha falt eller omfavnet et tre. Indikatorer på flow er at man mister tidsbegrepet, eller at man kan oppleve å glemme å spise. En fjellklatrers motivasjon til å bestige topp etter topp kan i mange tilfeller forklares ved flow. Tilstanden er langt ifra mystisk eller sjelden og er ofte et opplevd element i sammenheng med positive erfaringer (Csikszentmihalyi, 1991).

- 1) Vil du på bakgrunn av denne presentasjonen av Flow, anta at du tidligere har opplevd følelsen av flow?
- 2) Har du noensinne opplevd følelsen av flow gjennom din frivillige innsats?
 - a) Hva var det som gav deg flow?
 - i) Kan du si om samtlige av følgende tre faktorer var positivt tilstede og med på å gi deg flow:
 - (1) Et positivt miljø
 - (2) Opplevelsen av mestring
 - (3) Tilfredsstillelsen av behov
- 3) I ditt arbeid som frivillig, jobber du for å øke din egen motivasjon i arbeidet?
- 4) Ser du for deg deg selv i det samme arbeidet om to-tre år?

a) Hvorfor?

Csikszentmihalyi, M. (1991). *Flow: optimaloplevelsens psykologi*. [København]: Munksgaard.

Reiss, S. (2004). *Hvem er du?: 16 grunnleggende behov som styrer dine handlinger og avgjør din personlighet*. [Oslo]: Damm.