



AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV
Avdelningen för socialt arbete och psykologi

Arbeta utan betalning?

En studie om hur motivationen förändras över tid hos ideellt arbetande

Jansson, Henrik
Nordqvist, Daniel

2016

C-uppsats, 15hp
Psykologi
Personal- och arbetslivsprogrammet

Handledare: Mårten Eriksson
Examinator: Johan Willander

Sammanfattning

Syftet med denna studie var dels att undersöka vad som motiverar människor att arbeta ideellt enligt självbestämmande teorin och i allmänhet genom en öppen fråga, samt om antalet år inom organisationen påverkade motivationsfaktorerna. Utifrån självbestämmande teorin undersöktes hur det tre motivationsbehoven autonomi, kompetens och samhörighet förändrades över tid hos volontärarbetarna. För att undersöka detta utformades en enkät som byggde på basic need satisfaction at work scale (BNS) som distribuerades till 70 volontärarbetare inom Röda korset verksamhet i Gävle. En hierarkisk regressionsanalys visade att behovet av samhörighet hos volontärarbetarna minskade över tid. Orsaker till att samhörigheten minskade över tid hos volontärarbetare diskuterades.

Nyckelord: Volontär, ideellt arbete, motivation, självbestämmande teori, basic need satisfaction at work scale

Title: Non-profit work – a study of how motivation changes over time in volunteering

Abstract

The purpose of this study was to examine what motivates people to volunteer both in general by an open-ended question, and according to self-determination theory. The purpose was also to investigate if the number of years in the organization affects the motivation factors. To investigate this a questionnaire based on the basic need satisfaction at work scale (BNS) was distributed to 70 volunteers in the Red Cross organization in Gävle. Based on self-determination theory this study examined how the three motivation needs of autonomy, competence and relatedness changed over time with volunteer workers. A hierarchical regression analysis showed that the need for relatedness of volunteer workers decreased over time. Reasons for the volunteer reduces of relatedness over time where discussed.

Keywords: volunteer, volunteering, motivation, self-determination theory, basic need satisfaction at work scale

Förord

Vi vill börja med att tacka vår handledare Docent Mårten Eriksson på Högskolan i Gävle för konstruktiv feedback och engagemang under uppsatsskrivandet. Även ett stort tack till de respondenter som har tagit sig tid att besvara enkäten, utan era svar hade inte denna studie varit möjlig.

Gävle i maj 2016

Daniel Nordqvist och Henrik Jansson

Introduktion

Enligt en rapport från Ersta Sköndals Högskola (2010) gjorde drygt 50 procent av den vuxna befolkningen i Sverige minst en ideell obetald insats under ett år. Detta är en anmärkningsvärd hög siffra som har legat stabilt de senaste åren och motsvarande engagemang återfinns bara i USA, Norge och Nederländerna. Inom EU är 92-94 miljoner vuxna ideellt aktiva vilket motsvarar 22-23% av befolkningen och antalet har ökat de senaste årtiondena i de flesta europeiska länderna (Oostlander, Güntert, van Schie & Wehner, 2014). Enligt statistik från SCB (2011) finns det drygt 50 000 ekonomiskt aktiva organisationer i Sverige som sysselsätter 930 000 ideellt arbetande personer, detta motsvarar ungefär 53 000 heltidstjänster. Ideellt arbete, även kallat volontärarbete är vanligast inom idrottsföreningar följt av arbete inom organisationer som utför socialt arbete som till exempel Röda korset eller BRIS. Med ideellt arbete menas en individ som utför någon form av insats utan betalning och som sker frivilligt, det är dessa två kriterier som är särskiljande för ideellt arbete. Ideella organisationer är beroende av volontärarbetare därför att annars skulle de vara tvungna att anställa personer för att utföra uppgifterna vilket skulle leda till ökade kostnader. Ideellt arbetande är ofta en central del av organisationernas kärnverksamhet och utför viktiga arbetsuppgifter som till exempel administration och stöd till klienter. Den unika relationen som finns mellan organisationer och de ideellt arbetande utgör en utmaning för att rekrytera, motivera och behålla individer (Hartenian, 2007). Enligt Allison, Okun och Dutridge (2002) upplever många organisationer problem med att rekrytera ideellt arbetande individer. Därför är det viktigt att förstå och identifiera faktorerna som motiverar ideellt arbetande för att underlätta rekrytering, det kan i sin tur förbättra rekryteringsinsatser som fokuserar på motiven och behoven hos målgruppen (Clary, Snyder & Ridge, 1992). Omsättningen på ideellt arbetande kan dessutom vara kostsamt och tidskrävande på grund av olika rekryterings- och utbildningskostnader som uppstår. Förståelsen för vad som motiverar ideellt arbete förväntas dessutom bli allt mer betydelsefull då en skiftning har skett den senaste tiden, från ett livslångt engagemang till en ny typ av sporadisk karaktär med mindre tillhörighet för en specifik organisation (Oostlander et al., 2014). Under de tre senaste årtiondena har volontärarbete ökat bland äldre vuxna och har kommit att blivit en erkänd och högt socialt värderat åtagande i det senare skedet av livet (Chen & Morrow-Howell, 2015). Då äldre vuxna oftast saknar jobb- och familjeåtaganden så är volontärarbete ett sätt för de att söka ett meningsfullt liv där nya kunskaper kan införskaffas och den sociala delen av livet stimuleras genom att tillhöra ett socialt nätverk i en organisation (Chen, 2014).

Self-determination theory

Det finns olika teorier som försöker förklara vad som motiverar människor till att arbeta både med och utan betalning. Olika psykologiska behov sägs ligga till grund för både inre och yttre motivation och det är dessa behov som styr människans agerande till arbetsuppgiften (Niemiec & Ryan, 2009). Self-determination theory (SDT), fortsättningsvis kallat självbestämmande teorin är en etablerad motivationsteori inom socialpsykologin som utvecklats av Ryan och Deci (2000). Teorin fastslår att människan oavsett kön eller kulturell bakgrund har ett antal medfödda psykologiska behov som individen medvetet eller omedvetet strävar efter att tillfredsställa för att kunna uppleva hög motivation. Behoven ses som helt väsentliga för individens psykologiska tillväxt och välbefinnande. De anses även vara vitala delar av förståelsen för förloppet och innehållet i individens strävan efter måluppfyllelse. Dessa tre behov som behöver tillfredsställas och samverka är autonomi, samhörighet och kompetens. Med samverkan menas att inget av dessa behov kan försummas och att de alla har en avgörande roll i individens utveckling (Deci & Ryan, 2000; Reznickova & Zepeda, 2016).

Autonomi

Autonomi som även kallas för självbestämmande är individens strävan efter att ta egna beslut och vara upphov till sina egna handlingar och på så vis påverka sitt eget arbete (Cross & Wyman, 2006). Upplevelsen av autonomi är nära kopplat till inre motivation då individer tenderar att styras av intresset vid val av olika aktiviteter, den autonoma motivationen styr då man gör det man vill. Då aktiviteter är mer kontrollerade så minskar självbestämmandet och aktiviteten blir mer ett tvång, där yttre belöningar kan minska den inre motivationen (Gagné & Deci 2005). Deci och Ryan (2000) förklarar även detta som så att när individer får beteende som uppkommit av inre motivation belönat med yttre belöning så tenderar individen att tappa känslan av eget initiativ då belöningen blir till en form av kontroll som sänker självbestämmandet. Genom att individen är autonom ligger drivkraften till att genomföra uppgiften i det egna intresset och stämmer överens med individens värderingar. Detta ses som en hälsosam utveckling som också bidrar till att individen upplever större kreativitet och passion inför uppgiften (Deci & Ryan, 2012). För att individen skall uppleva autonomi behöver inte handlingen eller uppgiften nödvändigtvis ske på eget bevåg. Enligt teorin kan individen likväl bli tilldelad en uppgift och ändå uppleva autonomi, det viktigaste är att handlingen görs av fri vilja och att den upplevs som värd att utföras (Williams, Gagné, Ryan & Deci, 2002).

Kompetens

Enligt självbestämmande teorin innebär kompetens en känsla av upplevd säkerhet och individens strävan efter att känna möjligheter till att uppnå resultat och därigenom få visa sin kapacitet och uppleva glädjen det skänker (Cross & Wyman, 2006). Det som är avgörande för upplevelsen av kompetens är konsekvenserna av individens handlande och individens känslor och värderingar kring resultatet (Baard, Deci & Ryan, 2004). Tidigare studier visar att den inre motivationen påverkas av feedback, genom att individen behärskar en specifik uppgift så upplevs tillfredsställelse. Feedback kan användas för att påverka individens känsla av kompetens, positiv feedback tenderar att höja den inre motivationen medan utebliven eller negativ feedback tenderar att sänka den inre motivationen. Detta sker genom individens strävan efter att uppleva kompetens där den positiva feedbacken stimulerar behovet av upplevelse av kompetens och på så vis höjer den inre motivationen (Deci & Ryan, 2000). För att behovet av kompetens skall uppfyllas behöver individen ställas inför uppgifter som matchar dennes kunskaper och färdigheter. Enligt Reeve (2006) krävs en balans mellan uppgiftens svårighetsgrad och individens färdighet. Uppgifterna behöver nödvändigtvis inte vara nya utan de kan likväl ske rutinmässigt, det viktigaste är att individen upplever utvecklingsmöjligheter (Baard et al., 2004).

Samhörighet

Samhörighet är individens strävan efter att uppleva gemenskap och närhet till andra människor, grupper eller samhället i stort. Enligt självbestämmande teorin är alla människor sociala varelser som strävar efter att tillhöra och vara medlemmar i en grupp. Tillfredsställelsen av behovet sker i interaktionen med andra och förutsätter att det måste finnas någon form av ömsesidig omtanke, respekt och tillit (Cross & Wyman, 2006). Gemensamma arbetsuppgifter behöver inte nödvändigtvis vara en förutsättning för att individen skall uppleva samhörighet utan istället betonas den personliga och informella känslan av kontakt gentemot omgivningen (Baard et al., 2004). Därför kan individer ändå uppleva motivation och engagemang inför en arbetsuppgift trots att de arbetar ensamma utan kontakt med andra människor (Deci, 2000). Känslan av samhörighet fungerar som ett psykologiskt skydd och trygghet för individen vid obehagliga situationer och genom ökad samhörighet förstärks den inre motivationen. Behoven autonomi och kompetens är de som påverkar den inre motivationen mest medan samhörighet till viss del bidrar men mest fungerar som en upprätthållande komponent som kan ha en förstärkande effekt på den inre motivationen (Deci & Ryan, 2000).

Forskning kring motivation har sedan 1950-talet varit ett uppmärksammat område och har intresserat forskare i en rad olika ämnen, inklusive motivation hos ideellt arbetande. Vidare finns det enligt Grano, Lucidi, Zelli och Violani (2008) tidigare forskning som visar att äldre volontärer motiveras mer av altruistiska faktorer samt faktorer som ökar självkänslan snarare än av sociala motivationsfaktorer. Likaså menar Principi, Schippers, Naegele, Di Rosa och Lamura (2015) att tidigare forskning visar på att äldre volontärer även motiveras av egoistiska faktorer till viss del, men att de altruistiska faktorerna är de som har högst påverkan på motivationen. Däremot finns det enligt Millette och Gagné (2008) få tidigare studier som undersöker hur motivationen förändras över tid beroende på hur länge volontärarbetaren stannar på organisationen. Då motivation har identifierats som den viktigaste faktorn till organisationers möjligheter att behålla volontärer är volontärers motivation ett intressant ämne att undersöka (Wu, Li & Khoo, 2016). I en studie av Haivas, Hofmans och Pepermans (2014) undersöktes hur 349 volontärarbetare i Bulgarien skattade de tre motivationsbehoven utifrån självbestämmande teorin. Resultatet var att behovet av samhörighet skattades som mindre viktigt desto längre volontärarbetarna hade arbetat i organisationerna. En tidigare svensk studie redovisar liknande resultat där 81 volontärarbetare inom fritid och hälsa skattade behovet av samhörighet som mindre viktigt desto längre de stannat i organisationen (Grønnevik & Frank 2013). Vår hypotes är därför att det psykologiska behovet av samhörighet minskar med tiden hos ideellt arbetande.

Syfte:

Syftet med denna studie var dels att undersöka vad som motiverar människor att arbeta ideellt enligt självbestämmande teorin och i allmänhet genom en öppen fråga, samt om antalet år inom organisationen påverkade motivationsfaktorerna.

Frågeställningar:

F1: Förändras motivationsfaktorerna över tid beroende på hur länge personerna har arbetat inom organisationen?

F2: Vilka är de viktigaste faktorerna som motiverar människor att arbeta ideellt?

Hypotes:

H1: Skattningen av samhörighet minskar med tiden som personerna har arbetat inom organisationen.

Metod

Deltagare och urval

Totalt tillfrågades 70 ideellt arbetande vid Röda korset i Gävle om de ville delta i en studie om motivation vid ideellt arbete via en enkät. Antalet svarande var 33 vilket motsvarar en svarsfrekvens på 47 %. Respondenternas ålder varierade mellan 64 och 85, snittåldern var 74.4 år. Genomsnittstiden som respondenterna hade arbetat ideellt inom Röda korset var 7.4 år. Totalt besvarades enkäten av åtta män och 25 kvinnor. Alla respondenter arbetade ideellt vid tidpunkten inom Röda Korset vilket var studiens enda kriterium. Röda korsets verksamhet är inriktad på humanitärt arbete och arbetsuppgifterna för respondenterna är till exempel att arbeta under språkcafé, samtalsgrupper och secondhand försäljning. Deltagarna har inte fördelats i undergrupper.

Mätinstrument

Enkäten som användes bestod inledningsvis av demografiska frågor som var kön, ålder samt hur länge personen har arbetat ideellt. Därefter följde 21 frågor som framtagits utifrån det engelska mätinstrumentet Basic need satisfaction at work scale (BNS), svensk översättning Eriksson (2012). Den engelska varianten är enligt Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, Soenens och Lens (2010) testad för intern reliabilitet (kompetens: 0.85, autonomi: 0.81, samhörighet 0.82). Svartalternativen gavs på en likertskala från 1 – instämmer inte alls till 7 –instämmer precis, se bilaga 1. Enkäten innehåller tre delskalor som mäter de olika motivationsfaktorerna autonomi, samhörighet och kompetens enligt självbestämmande teorin. Enkäten avslutades med en öppen fråga: *"Beskriv kort de viktigaste skälen till att du arbetar ideellt"*.

Tillvägagångssätt

Efter ett personligt besök på Röda korset i Gävle gjordes en presentation och avstämning av studien med kontaktpersonen. Efter att studiens syfte och enkät presenterats gav kontaktpersonen sitt godkännande till att genomföra studien på organisationen. Då verksamheten sker på olika platser i Gävle och vid olika tidpunkter så överlämnades enkäterna till kontaktpersonen som sedan distribuerade och samlades in enkäterna. Totalt överlämnades 70 utskrivna enkäter till kontaktpersonen. Instruktioner till deltagare fanns genom missivbrevet och genom en förklaring till hur enkäten skulle fyllas i.

Design och dataanalys

Efter att enkäterna samlades in fördes respondenternas svar och demografiska data över till statistikprogrammet SPSS version 22. Först vändes alla frågor till samma håll och sedan beräknades medelvärdet för de tre olika delskalorna. För att undersöka hur motivationsfaktorerna skiljde sig genomfördes tre separata hierarkiska regressionsanalyser eftersom att det möjliggjorde en fixerad ordning av de ingående variablerna (Pallant, 2013). I block ett valdes ålder och kön samt i block två valdes tid på organisationen. Denna regressionsmodell gör att vi kan få kontroll över inverkan från variablerna kön och ålder. Beroende variabel var autonomi, samhörighet samt kompetens och oberoende variabel var ålder, kön och tid på organisationen. Eftersom både ålder och tid är kontinuerliga variabler så gjordes ingen gruppering för att undvika bortfall av information. Efter en okulär bedömning av scatterplots drogs slutsatsen att det inte fanns några outliers, detta genomfördes därför att regressionsformen är känslig för väldigt höga eller väldigt låga poäng (Pallant, 2013). Signifikansnivån valdes till $p < .05$. Svaren på den öppna frågan ”*Beskriv kort de viktigaste skälen till att du arbetar ideellt*” analyserades genom text- och innehållsanalys.

Forskningsetiska övervägande

Till enkätens framsida fanns ett missivbrev som var utformat efter riktlinjerna som utgetts av Forskningsetiska rådet på Högskolan i Gävle, se bilaga 1. Missivbrevet beskrev studiens syfte, vad deltagande innebar, hur resultatet kommer att redovisas samt kontaktuppgifter. Deltagandet var frivilligt och kunde avbrytas när som helst och alla uppgifter hanterades konfidentiellt. Enkäterna har förvarats så att ingen utomstående har haft tillgång till dem och ingen enkät kunde kopplas till någon specifik individ. Ingen av deltagarna var minderårig eller hade någon form av beroendeförhållande. Därmed ansågs Vetenskapsrådets forskningsetiska riktlinjer uppfyllda.

Avgränsningar

Avgränsning har gjorts genom att alla respondenterna arbetar ideellt på samma organisation, Röda korset i Gävle. Arbetat kan därför inte dra några generella slutsatser om befolkningen som helhet utan enbart ge indikationer på hur motivationen förändras över tid hos volontärarbetarna.

Resultat

Tre regressionsanalyser genomfördes för att undersöka hur volontärarbetarnas skattning av motivationsbehoven autonomi, samhörighet och kompetens förändras över tid på organisationen. Tabell 1 visar medelvärde och standardavvikelse för motivationsbehoven som var beroendevariabler samt ålder och tid. Regressionsanalysen visade ingen signifikant skillnad gällande autonomi och kompetens över tid ($p > .05$). Resultatet visar på att behovet av samhörighet minskar med volontärarbetarnas tid på organisationen $F(1,29)=4.50, p < .05$. Ostandardiserad betakoefficienten var $-.046$ och standardiserad betakoefficienten var $-.409$. Analysen visade att tid på organisationen förklarade 15 % av variansen i samhörighet ($R^2_{\text{adj}}=.015$). Figur 1 visar regressionslinjen av hur behovet av samhörighet minskar med volontärarbetarnas tid i organisationen. Tabell 2 visar Pearson korrelationen mellan de tre motivationsbehoven enligt självbestämmande teorin. Alla tre behoven korrelerar signifikant med varandra där kompetens*autonomi och kompetens*samhörighet korrelerar starkast.

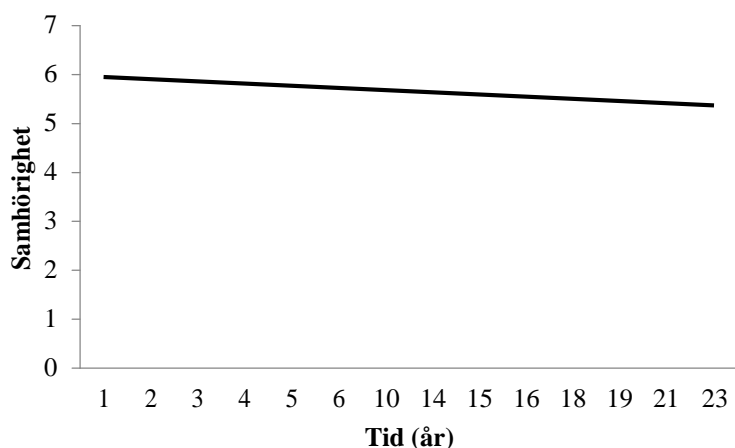
Tabell 1. Beskrivande statistik ($n=33$).

<i>Variabel</i>	<i>Medelvärde (M)</i>	<i>Standardavvikelse (SD)</i>
Samhörighet	5.74	.80
Autonomi	5.06	.72
Kompetens	5.03	.81
Ålder	74.36	6.55
Tid	7.42	7.08

Tabell 2. Pearson korrelation mellan motivationsbehoven ($n=33$).

<i>Variabel</i>	<i>Autonomi</i>	<i>Kompetens</i>	<i>Samhörighet</i>
Autonomi	1	.628**	.465**
Kompetens	.628**	1	.609**
Samhörighet	.465**	.609**	1

** Korrelationen är signifikant på .01 nivå (2-tailed)



Figur 1. Förändringen av samhörighet över tid.

Öppna svar från enkäterna analyserades med hjälp av text- och innehållsanalys, totalt besvarade 19 respondenter frågan: *”Beskriv kort de viktigaste skälen till att du arbetar ideellt”*. De öppna svaren identifierades till tre olika återkommande teman vilka var altruistiskt, socialt och självkänsla. Nio respondenter gav svar som överensstämde med temat altruism där medmänsklighet och osjälviskhet betonas på något sätt vilket beskrivs i följande citat *”glädjen att hjälpa andra”* och *”för jag behövs som medmänniska”*. Sex respondenter gav svar som överensstämde med sociala motiv som beskrivs med följande citat *”kommer i kontakt med många trevliga människor”* och *”gemenskap och glädje att träffa andra människor”*. Slutligen gav två respondenters svar som överensstämde med temat självkänsla som förklaras med att förbättra eller berika personlig utveckling, detta beskrivs med följande citat *”för det känns bra”* och *”vill ha användning för mina tidigare yrkeskunskaper”*.

Diskussion

Syftet med denna studie var att undersöka vad som motiverar människor att arbeta ideellt enligt självbestämmande teorin samt om antalet år inom organisationen påverkar motivationsfaktorerna. Resultatet i studien visar att behovet av samhörighet minskar signifikant under volontärarbetarnas tid på organisationen ($p < .05$). Ingen signifikant skillnad uppvisades gällande behovet av autonomi och kompetens i undersökningen. Med hjälp av text- och innehållsanalys identifierades tre återkommande teman gällande de öppna svaren. Största delen av respondenternas svar kopplades till temat altruism vilket kännetecknas av medmänsklighet och osjälviskhet. Detta följdes av svar som överensstämde med sociala motiv och slutligen av temat självkänsla. Liknande resultat återfinns i en studie av Allison et al. (2002) som jämförde volontärarbetares motiv med en Likert-skala som byggde på VFI som innehåller sex olika teman (altruistiskt, socialt, självkänsla, karriär, förståelse och skyddande) och slutligen en öppen fråga. De fann att respondenterna överlag skattade altruistiska motiv som viktigast både i den öppna frågan men också genom Likert-skalan. Resultatet visar även att de tre motivationsbehoven enligt självbestämmande teorin skattades relativt högt hos de ideellt arbetande på Röda korset. Högst skattades samhörighet ($M=5.74$) följt av autonomi ($M=5.06$) och kompetens ($M=5.03$). Dessa medelvärden stämmer väl överens med resultatet i en studie av Haivas, Hofmans och Pepermans (2013) som konstaterade att volontärarbetarna rapporterade en relativt hög grad av tillfredsställelse av de tre motivationsbehoven. Eftersom ideellt arbete per definition innebär att en individ frivilligt bidrar med obetalda insatser till en organisation är det viktigt för ideella organisationer att förstå vilka faktorer som motiverar volontärer. I linje med studiens hypotes så visar resultatet att behovet av samhörighet minskar under volontärarbetarnas tid på organisationen och det kan bero på flera olika anledningar. En anledning kan vara att volontärarbetarna skattar behovet av samhörighet som viktigare när de är nya i organisationen, med andra ord ses det som mer betydelsefullt att skapa nya vänner och känna samhörighet till gruppen och organisationen under den första tiden som volontärarbetare. Efter en tid anses detta behov vara uppfyllt och betydelsen av samhörighet minskar och istället flyttas fokus till autonomi och kompetens, volontärarbetarna känner sig trygga i gruppen och söker istället handlingsfrihet, självbestämmande och kompetens i form av att lära sig nya saker (Deci & Ryan, 2000; Gagné & Deci, 2005; Haivas, Hofmans & Pepermans, 2012). Att behovet av samhörighet sjunker med volontärarbetarnas tid på organisation stämmer väl överens med en liknande studie med utgångspunkt i självbestämmande teorin (Haivas et al., 2014). Studien undersökte 349 volontärarbetares skattning av de tre motivationsbehoven och resultatet visade att autonomi och kompetens i

högre utsträckning bidrar till motivationen än samhörighet. Resultatet visade att effekten av de tre motivationsbehoven autonomi, samhörighet och kompetens påverkar motivationen i olika hög grad. Skattningen av samhörighet är mindre betydelsefull för motivationen då de redan förklaras genom autonomi och kompetens. I en spansk studie av Fuertes och Jiménez (2000) där 112 volontärers motivation har undersökts så stärker det antagandet om att samhörigheten sjunker desto längre tid volontärerna spenderar på organisationen. De sociala aspekterna blir uppfyllt med tiden och istället motiveras volontärerna av behov som självbestämmande och personlig utveckling som kan kopplas till självbestämmande teorins behov autonomi och kompetens. Liknande resultat finns även i en svensk studie av Grönnevik och Frank (2013) som undersökte volontärarbetares motivation inom fritid och hälsa. Även där minskade behovet av samhörighet under volontärarbetarnas tid på organisationen.

Resultatet i studien kan ha påverkats av ovidkommande variabler som dels beror på att enkäten distribuerades och samlades in av kontaktpersonen, samtliga respondenter var dock vid tidpunkten ideellt aktiva på organisationen. Respondenterna kan även tolkat frågorna från enkäten på olika sätt eller haft svårigheter att förstå frågorna trots att kontaktinformation fanns i missivbrevet om någon fråga skulle ha uppstått. En respondent skrev förutom ett svar på den öppna frågan även en synpunkt att ”frågeställningen är lite svår att förstå”. I detta sammanhang är det dock viktigt att framhålla att enkäten som utformats efter BNS har används i andra studier som undersöker volontärarbetare (Deci & Ryan, 2000) och att den har testats för intern reliabilitet (Van den Broeck et al., 2010). Förslag till framtida studier som undersöker volontärarbetares motivation med hjälp av BNS är att anpassa terminologin till ideellt arbete precis som gjorts av Haivas et al., 2014. Där anpassades orden till en ideell kontext genom att byta ut orden ”arbete” och ”jobb” till ”volontärarbete” och ”volontäraktiviteter”.

Studiens begränsningar är att alla respondenterna arbetar ideellt på samma organisation, Röda korset i Gävle. Studien kan därför inte dra några generella slutsatser om befolkningen som helhet utan enbart ge indikationer om hur motivationen hos ideellt arbetande skiljer sig över tid. En annan begränsning är att studiens stickprov är liten vilket beror på organisationens storlek men till studiens försvar är däremot svarsfrekvensen (47 %) som är relativt hög jämfört med liknande studier som undersökt motivation hos ideellt arbetande där svarsfrekvensen har varierat mellan 41-44 % (Gagné 2003; Oostlander et al., 2014). Andelen kvinnor var överrepresenterade i studiens stickprov, totalt besvarades enkäten av åtta män och 25 kvinnor. Traditionellt sett uppfattas ideellt arbete som en kvinnlig sysselsättning enligt

Agostinho och Paço (2012) vilket kan förklaras av att kvinnor generellt sett associeras som vårdande och omhändertagande. Andelen kvinnor i studien speglar dock verkligheten då de är överrepresenterade när det gäller ideellt arbete i social verksamhet, däremot är andelen män något högre än kvinnor när det gäller ideellt arbete generellt.

För framtida studier är det intressant med fortsatt forskning som undersöker hur tiden påverkar motivationen hos ideellt arbetande för att kunna göra generaliseringar. Ett lämpligt tillvägagångsätt är att undersöka hur skattningen av motivationsfaktorerna förändras genom årliga undersökningar av samma respondenter eller att undersöka anledningar till varför volontärarbetare slutar.

Referenser

- Agostinho D, Paço A. Analysis of the motivations, generativity and demographics of the food bank volunteer. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*. August 2012;17(3):249-261.
- Allison, L. D., Okun, M. A., & Dutridge, K. S. (2002). Assessing volunteer motives: A comparison of an open-ended probe and Likert rating scales. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 12(4), 243-255. doi:10.1002/casp.677
- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic Need Satisfaction: A Motivational Basis of Performance and Well-Being in Two Work Settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(10), 2045-2068. doi:10.1111/j.1559-1816.2004.tb02690.x
- Broeck, A. d., Vansteenskiste, M., Witte, H. D., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (4), 981.
- Chen, K. (2014). The relationship between serious leisure characteristics and subjective well-being of older adult volunteers: The moderating effect of spousal support. *Social Indicators Research*, 119(1), 197-210. doi:10.1007/s11205-013-0496-3
- Chen, H., & Morrow-Howell, N. (2015). Antecedents and outcomes of older adults' motivations to volunteer with Experience Corps®. *Research in Human Development*, 12(1-2), 118-132. doi:10.1080/15427609.2015.1010352
- Clary, E. G., Ridge, R. D., Stukas, A. A., Snyder, M., Copeland, J., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, (6), 1516.
- Cross, W., & Wyman, P. A. (2006). Training and motivational factors as predictors of job satisfaction and anticipated job retention among implementers of a schoolbased prevention program. *The Journal of Primary Prevention*, 27(2), 195-215.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The 'What' and 'Why' of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, (4), 227.
- E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former Eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(8), 930-942. doi:10.1177/0146167201278002.
- Fuertes, F. C., & Jiménez, M. V. (2000). Motivation and burnout in volunteerism. *Psychology in Spain*, 4(1), 75-81.
- Gagné, M. (2003). The role of autonomy support and autonomy orientation in prosocial behavior engagement. *Motivation and emotion*, 27(3), 199-223.
- Gagné, M & Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362. doi: 10.1002/job.322

- Grano, C., Lucidi, F., Zelli, A., & Violani, C. (2008). Motives and determinants of volunteering in older adults: An integrated model. *The International Journal of Aging & Human Development*, 67(4), 305-326. doi:10.2190/AG.67.4.b
- Grönnevik, C. & Frank, C. (2013). Vad motiverar volontärarbetare: Inom fritid och hälsa (Student paper). Högskolan i Gävle.
- Hartenian, L. S. (2007), Nonprofit agency dependence on direct service and indirect support volunteers: An empirical investigation. *Nonprofit Management and Leadership*, 17: 319–334. doi: 10.1002/nml.152
- Millette, V., & Gagné, M. (2008). Designing volunteers' tasks to maximize motivation, satisfaction and performance: The impact of job characteristics on volunteer engagement. *Motivation and Emotion*, 32(1), 11-22. doi:10.1007/s11031-007-9079-4.
- Niemiec, C. P., & Ryan, R. M. (2009). Autonomy, competence, and relatedness in the classroom Applying self-determination theory to educational practice. *Theory and Research in Education*, 7(2), 133-144.
- Oostlander, J., Güntert, S., van Schie, S., & Wehner, T. (2014). Leadership and Volunteer Motivation: A Study Using Self-Determination Theory. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 43(5), 869-889.
- Pallant, J. (2013). *SPSS survival manual: a step by step guide to data analysis using IBM SPSS*. (5. ed.) Maidenhead: McGraw-Hill.
- Principi, A., Schippers, J., Naegele, G., Di Rosa, M., & Lamura, G. (2016). Understanding the link between older volunteers' resources and motivation to volunteer. *Educational Gerontology*, 42(2), 144-158. doi:10.1080/03601277.2015.1083391
- Reeve, J. (2006). Thematic issue: Autonomy, volitional motivation, and wellness. *Motivation and Emotion*, 30(4), 257-258. doi:10.1007/s11031-006-9050-9
- Reznickova, A., & Zepeda, L. (2016). Can self-determination theory explain the self-perpetuation of social innovations? A case study of slow food at the University of Wisconsin—Madison. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 26(1), 3-17. doi:10.1002/casp.2229
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67. doi:10.1006/ceps.1999.1020
- Svedberg, L., Jegermalm, M. & Essen, J.V. (2010). Svenskarnas engagemang är större än någonsin: insatser i och utanför föreningslivet: [rapport till Regeringskansliet]. Stockholm: Ersta Sköndal högskola.
- Sverige Statistiska centralbyrån (2011). *Det civila samhället [Elektronisk resurs] : ett regeringsuppdrag med undersökningar från Statistiska centralbyrån = [The Civil Society : an Assignment from the Government with Surveys from Statistics Sweden]*. Örebro: Enheten för näringslivets struktur, Statistiska centralbyrån.
- Haivas, S., Hofmans, J., & Pepermans, R. (2012). Self-Determination Theory as a Framework for Exploring the Impact of the Organizational Context on Volunteer Motivation: A

- Study of Romanian Volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41(6), 1195-1214.
- Haivas, S., Hofmans, J., & Pepermans, R. (2013). Volunteer engagement and intention to quit from a self-determination theory perspective. *Journal of Applied Social Psychology*, (9), 1869.
- Haivas, S., Hofmans, J., & Pepermans, R. (2014). What Motivates You Doesn't Motivate Me": Individual Differences in the Needs Satisfaction- Motivation Relationship of Romanian Volunteers. *Applied Psychology-An International Review-Psychologie Appliquee-Revue Internationale*, 63(2), 326-343.
- Williams, G., Gagné, M., Ryan, R., & Deci, E. (2002). Facilitating autonomous motivation for smoking cessation. *Health Psychology*, 21(1), 40-50 11p.
- Wu, Y., Li, C., & Khoo, S. (2016). Predicting Future Volunteering Intentions Through a Self-determination Theory Perspective. *Voluntas: International Journal of Voluntary & Nonprofit Organizations*, 27(3), 1266-1279. doi:10.1007/s11266-015-9570-6

Bilaga 1

Vill du delta i en studie om arbetsmotivation för ideellt arbetande?

Studiens syfte är att undersöka vad som motiverar människor att arbeta ideellt och om detta skiljer sig över tid inom samma organisation. Deltagande innebär att svara på en enkät som uppskattningsvis tar 10 minuter att besvara vid ett tillfälle. Ifyllda enkäter kommer att samlas in när du är klar. Alla uppgifter kommer att hanteras konfidentiellt och du kan avbryta deltagandet. Resultatet kommer att redovisas som ett examensarbete inom Personal- och arbetslivsprogrammet på Högskolan i Gävle. Arbetet kommer även skickas till Röda Korset. Deltagandet är helt frivilligt.

Har du några frågor angående studien så är du välkommen att kontakta nedanstående:

Daniel Nordqvist

Studerande, Högskolan i Gävle

073-7582765
ntn06dnt@student.hig.se

Henrik Jansson

Studerande, Högskolan i Gävle

073-0881880
ofk13hjs@student.hig.se

Mårten Eriksson

Handledare, Högskolan i Gävle

marten.eriksson@hig.se

Enkät om motivation hos ideellt arbetande

Ålder: _____

Kön: Kvinna:

Hur många år har du arbetat ideellt inom denna organisation: _____

Nedan följer 21 påståenden om ditt ideella arbete. Markera på skalan under respektive påstående hur väl det stämmer med din upplevelse.

Jag har goda möjligheter att påverka hur mitt arbete utförs

Instämmer inte alls

Instämmer delvis

Instämmer precis

Jag gillar mina arbetskamrater

Instämmer inte alls

Instämmer delvis

Instämmer precis

Jag behärskar inte riktigt mitt jobb

Instämmer inte alls

Instämmer delvis

Instämmer precis

På jobbet får jag uppskattning för mitt arbete

Instämmer inte alls

Instämmer delvis

Instämmer precis

Jag känner mig pressad på arbetet

Instämmer inte alls

Instämmer delvis

Instämmer precis

Jag kommer överens med mina arbetskamrater

Instämmer inte alls

Instämmer delvis

Instämmer precis

Jag håller mig för mig själv på jobbet

Instämmer inte alls

Instämmer delvis

Instämmer precis

Jag kan fritt uttrycka vad jag tycker och tänker på jobbet

Instämmer inte alls

Instämmer delvis

Instämmer precis

Jag betraktar mina arbetskamrater som mina vänner

Instämmer inte alls *Instämmer delvis* *Instämmer precis*

Jag har lärt mig nya intressanta färdigheter på jobbet

Instämmer inte alls *Instämmer delvis* *Instämmer precis*

När jag är på jobbet måste jag göra vad jag blir tillsagd

Instämmer inte alls *Instämmer delvis* *Instämmer precis*

De flesta dagar känner jag att jag uträttar något på jobbet

Instämmer inte alls *Instämmer delvis* *Instämmer precis*

Mina känslor beaktas på jobbet

Instämmer inte alls *Instämmer delvis* *Instämmer precis*

Jag har inga stora möjligheter att visa vad jag går för på jobbet

Instämmer inte alls *Instämmer delvis* *Instämmer precis*

Mina ideella kollegor bryr sig om mig

Instämmer inte alls *Instämmer delvis* *Instämmer precis*

Jag har inte många nära vänner på jobbet

Instämmer inte alls *Instämmer delvis* *Instämmer precis*

Jag känner att jag kan vara mig själv på jobbet

Instämmer inte alls *Instämmer delvis* *Instämmer precis*

Mina ideella kollegor gillar mig inte

Instämmer inte alls *Instämmer delvis* *Instämmer precis*

Jag känner ofta att jag saknar kompetens i mitt arbete

○-----○-----○-----○-----○-----○-----○
Instämmer inte alls *Instämmer delvis* *Instämmer precis*

Jag har få påverkansmöjligheter i mitt arbete

○-----○-----○-----○-----○-----○-----○
Instämmer inte alls *Instämmer delvis* *Instämmer precis*

Människor är vänliga på mitt jobb

○-----○-----○-----○-----○-----○-----○
Instämmer inte alls *Instämmer delvis* *Instämmer precis*

Beskriv kort de viktigaste skälen till att du arbetar ideellt:

Tack för dina svar!