

MASTEROPPGAVE
Læring i komplekse systemer
November 2018

Hvilke motiver for frivillig arbeid skiller individualister og kollektivister?

What motives for voluntary work separates individualists and collectivists?

Vilde Holmøy



OsloMet – storbyuniversitetet

Fakultet for helsevitenskap
Institutt for atferdsvitenskap

Takk til familie og venner som har støttet meg gjennom både gode og tunge dager med skriving, korrigering og planlegging av denne oppgaven. Jeg setter pris på deres støtte og hjelp. Takk også til professor Runar Døving og Are Hugo Pripp for gode svar på spørsmål. Jeg vil også rette en stor takk til Gunnar Ree som har veiledet meg i denne prosessen. Hans tilgjengelighet gjennom hele perioden har betydd svært mye. Gunnar har svart på både enkle og omfattende spørsmål med en fantastisk forklaringsevne. Hjelpen han har gitt i denne sammenheng er uvurderlig.

Innholdsfortegnelse:

Sammendrag	5
Artikkel 1	6
Sammendrag	6
Introduksjon	8
Bakgrunn	8
Formål med oppgaven	12
Metode	12
Frivillighet og moralsk grunnsyn	15
Karriere, verdier og sosiale motiver	17
Ansvar og sosial støtte	19
Kollektivism og kultur	19
Meningsfylt fritid	20
Prososial atferd	21
Uformelt frivillig arbeid	23
Oppsummering av funn	24
Diskusjon	29
Litteraturliste	32
Artikkel 2	34
Sammendrag	34
Introduksjon	35
Metode	40
Deltakere	41
Variabler	41

Resultater	41
Diskusjon	43
Litteraturliste	47

Vedlegg

Tabeller og figurer:

Artikkel 1	6
Figur 1	15
Tabell 1	25
Artikkel 2	34
Tabell 1.....	42
Tabell 2.....	42
Tabell 3.....	43
Tabell 4.....	43
Tabell 5.....	44

Sammendrag

Denne oppgaven er todelt, der artikkel 1 er en litteraturgjennomgang og artikkel 2 er en egen studie. I artikkel 1 legges det til grunn sju empiriske artikler. Det diskuteres forskjeller mellom individualister og kollektivister innen frivillig arbeid på et atferdsanalytisk grunnlag. I artikkel 2 presenteres en egen studie med problemstillingen ”Hvilke motiver for frivillig arbeid skiller individualister og kollektivister?”. Der skilles det mellom horisontale og vertikale individualister og kollektivister. Disse konstruktene måles opp mot 6 ulike motiver for frivillig arbeid. Også her blir resultatene diskutert på atferdsanalytisk grunnlag. Det konkluderes med at undersøkelser som vektlegger adferdsaspekter ved å starte og fortsette med frivillig arbeid vil bidra til å klargjøre forsterkningsbetingelser, og dermed peke mot metodiske grep for å øke og vedlikeholde slikt arbeid.

Forskjeller mellom individualister og kollektivister innen frivillig arbeid

Artikkel 1

Sammendrag

I denne litteraturgjennomgangen ble forskjeller mellom individualister og kollektivister innen frivillig arbeid undersøkt. Sju studier ble lagt til grunn og diskutert på atferdsanalytisk grunnlag. Motiver for frivillig arbeid, opplevd ansvar og rolleidentitet er blant variablene som undersøkes. Litteraturen tyder på at individualisme korrelerer sterkest med karrieremotiver for frivillig arbeid, mens kollektivism korrelerer sterkest med sosiale- og verdimotiver. Individualisme ser ut til å korrelere sterkest med politisk ansvar og kollektivism korrelerer sterkest med personlig og sosialt ansvar, samt rolleidentitet. Det ble ikke funnet forskjeller i tid brukt på frivillig arbeid for individualisme og kollektivism. Det konkluderes med at hvis vi ser på hvilke atferdsmessige variabler – atferd og forsterkningsbetingelser – som inngår i de oppsummerende merkelappene individualisme og kollektivism, er vi bedre rustet til å fremme endringer.

Nøkkelord: *individualisme, kollektivism, frivillig arbeid, motiv, rolleidentitet, forsterkningsbetingelser*

Abstract

In this literature review, differences between individualists and collectivists in relation to voluntary work were examined. Seven different studies were considered and discussed in a behavioral analytic perspective. Motives for voluntary work, perceived responsibility and role identity are among the variables examined. The literature suggests that individualism correlates more strongly with career motives, while collectivism correlates more strongly with social and value motives for voluntary work. It was also found that individualism correlates

more strongly with political responsibility and collectivism correlates more strongly with personal and social responsibility and role identity. No differences in time spent on voluntary work were found. The conclusion is that considering what behavioral variables – behavior and contingencies of reinforcement – are included in the summary labels individualism and collectivism, will better equip us to promote change.

Introduksjon

Bakgrunn

Ifølge Frivillighet Norge finnes det over 100 000 frivillige organisasjoner i Norge på tvers av det lokale, regionale og nasjonale organisasjonsnivået. 61 % av befolkningen over 16 år bidrar med frivillig arbeid i de frivillige organisasjonene årlig ifølge Senter for forskning på sivilsamfunn og frivillig sektor (2015). Den frivillige arbeidsinnsatsen i de frivillige organisasjonene i Norge tilsvarer ca. 142 000 årsverk. Utfra disse tallene ser vi at frivillighet utgjør en betydelig andel av arbeidskraften og økonomien i det norske samfunnet.

Individualisme og kollektivism er begreper som brukes blant annet i sosiologien. Begrepene står ikke like sterkt innen atferdsanalysen, ettersom disse begrepene tar for et kulturelt fenomen som ikke beskriver atferd direkte, og kan betraktes som oppsummerende merkelapper. Ifølge sosiologisk teori kjennetegnes individualister ved fokus på autonomi og selvrealisering, der personlige mål prioriteres høyere enn gruppens mål og personlige holdninger prioriteres over gruppenormer. Kollektivister derimot kjennetegnes av deres definisjon av seg selv som et medlem av gruppen. Kollektivister vil prioritere gruppens mål og gruppens beste fremfor egne mål, også på bekostning av personlige fordeler (Finkelstein, 2010). Hofstede (2001) mener individualisme og kollektivism er differanser i kulturer, ikke hos enkeltindivider. Hovedtrekkene ved konstruktene individualisme og kollektivism er det generelt enighet om, men det skilles stort i hvordan disse måles. Én mye brukt metode er å bruke skjemaer laget gjennom studier som Volunteer Functions Inventory (VFI), utviklet av Clary (1998). En annen måte er å konstruere egne spørsmål for inndeling. Det faktum at så ulike måleinstrumenter blir brukt kan ha betydning ved sammenligning av resultater. I en undersøkelse gjort av Santos, Varnum og Grossmann (2017) basert på data samlet over 51 år kommer det frem at økt individualisme er et globalt fenomen, ikke kun begrenset til den vestlige verden.

Penner (2002) definerer frivillighet som langvarig, planlagt, prososial atferd til fordel for fremmede og noe som skjer i en organisert setting. Basert på denne definisjonen har frivillighet fire fremtredende attributter: langvarighet, planlegging, ikke-obligatorisk og organisatorisk kontekst. Det finnes også mange ulike måleinstrumenter relatert til frivillig arbeid. Noen tar for seg anvendt tid til frivillig arbeid, noen tar for seg hvorfor folk begynner og/eller fortsetter, og atter andre tar for seg hvem som gjør det.

Penner (2002) skriver også om to teorier for langtidsfrivillighet; funksjonell analyse og rolleidentitetsteori.. Funksjonell analyse som fremgangsmåte for å undersøke motiver for frivillig arbeid kommer av antagelsen om at menneskelig atferd er motivert av spesifikke behov. Funksjonell analyse i denne sammenhengen skiller seg fra slik begrepet funksjonell analyse benyttes innen atferdsanalyse, der det er en eksperimentell undersøkelse av sammenhenger mellom miljøvariabler og atferd. Videre skriver Penner (2002) at dersom man vil forstå hvorfor en person engasjerer seg i en viss type atferd må en derfor identifisere hvilke hensikter eller behov denne atferden tjener. Som ved all annen atferd engasjerer mennesker seg i frivillig arbeid fordi det tilfredsstiller ett eller flere av deres behov. Penner (2002) viser til Clary (1998) for den teoretiske bakgrunnen for funksjonell analyse i sammenheng med frivillig arbeid.

Clary (1998) tok i artikkelen *Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach* standpunkt i tidligere teorier om holdninger, og bygget videre på dette med fokus på motiver for frivillighet. Clary fant 6 ulike motiver for frivillig arbeid; verdier, forståelse, sosiale, karriere, beskyttende og utviklende motiver. Penner (2002) skriver at motiver for frivillig arbeid er forløperen, men rolleidentitet er det som opprettholder frivillighetsarbeidet. Rolleidentitet som frivillig arbeider er et konsept som originalt kommer fra Grube og Piliavin (2000), men også diskuteres av blant annet Baldwin og Baldwin (2001), og omhandler i hvor stor grad den frivillige identifiserer seg med og

internaliserer rollen som frivillig arbeider. Det vil si i hvilken grad hans eller hennes rolle og relasjoner blir en del av personens selvkonsept. Grube og Piliavin (2000) mener også at en bestemt rolleidentitet blir formet av forventninger til atferd av de som interagerer med denne personen i konteksten av frivillig arbeid, og selvattribusjonene som kommer som resultat fra gjentatt engasjement i atferd som er assosiert med rollen som frivillig arbeider. Penner (2002) skriver videre at en persons rolleidentitet vil bli formet gjennom den tidlige fasen i frivillighetsarbeidet. Et høyt nivå av involvering i frivillighetsaktiviteten vil sannsynligvis skape en sterkere rolleidentitet som frivillig.

Frivillig arbeid kan sees i kontekst av regler i et atferdsanalytisk perspektiv. Baum (2017); Malott (1989) og Skinner (1969) er blant forfatterne som skriver detaljert om regler, og deres beskrivelser kan bidra til å forstå hvordan og hvorfor frivillig arbeid forekommer.

Alle kulturer har sine regler, og et barn som vokser opp innen en kultur lærer å følge disse reglene enten gjennom verbale instruksjoner eller mer implisitte instruksjoner (Baum, 2017). Innen atferdsanalysen sees regler på som verbale kontingensspesifiserende stimuli (Skinner, 1969). Regler har 3 funksjoner ifølge Johnston og Pennypacker (2009): de bringer atferd under styring av konsekvenser som ikke følger umiddelbart, de fungerer som diskriminative stimuli og de er effektive i overføring av kulturell praksis. Regler har også en ifølge Baum (2017) en proksimal og en ultimat relasjon, der den proksimale relasjonen er relativt umiddelbar og den ultimate relasjonen er langsiktig.

Det skilles mellom regelstyrt og kontingensformet atferd. Kontingensformet atferd er atferd som formes og opprettholdes utelukkende av ikke-verbale forsterkningsbetingelser. Gjennom regler lærer vi hva vi kaller bra eller rett og hva vi kaller dårlig eller feil, og dette kan varierer stort etter hvilken kultur vi vokser opp i (Baum, 2017). Skinner (1971) skrev at det vi kaller bra er ofte positivt forsterket og det vi kaller dårlig er ofte straffere.

Malott (1989) skriver at regler også kan sees på som motivasjonelle operasjoner. Det

beskriver han som det å konstatere regelen kan etablere visse stimuli som mer effektive atferdsmessige konsekvenser. Michael (1982) definerer etablerende operasjoner som en hvilken som helst hendelse som endrer status for en gitt stimulus som forsterker eller straffer. En regel kan derfor sees på som en etablerende operasjon, også kalt en motivasjonell operasjon. Sett i forhold til frivillig arbeid kan et eksempel være at du som liten får beskjed om å hjelpe din eldre bestemor med å handle. Atferden ”å gjøre noe for å hjelpe en annen” blir forsterket med blant annet ros dersom handlingen utføres og dermed kan det å hjelpe noen etableres som en generell operant klasse som vedlikeholdes av sosiale forsterkere og settes i gang av selvsnakk. Etter hvert som slik atferd blir etablert krever det færre forsterkere for å opprettholde atferden. Baum (2017) kaller slik atferd altruistisk atferd, og skiller det fra begrepet samarbeid. Han skriver at ved altruistisk atferd er forsterkerne mindre tydelige og gjerne langsiktige. Videre skriver Baum (2017) at slik atferd kan sees i et evolusjonistisk perspektiv, der hjelperatferd til syvende og sist hjelper gruppen, og dermed deg selv og dine sjanser for videreføring av gener. Forfatteren mener at sann altruistisk atferd uten noen form for langsiktige fordeler ikke forekommer. Skinner (1971) mente at altruistisk atferd er et resultat av sosial forsterkning og har størst sannsynlighet for å forekomme ved to anledninger; når en er involvert i en relasjon med personen man hjelper, eller når en tredjepart arrangerer at handlingen vil bli forsterket.

Det er gjort mange studier som omhandler frivillig arbeid, og det er gjort mange studier som omhandler individualisme og kollektivism. Det er også gjort en god del forskning om sammenhengen mellom disse variablene. Der er derimot ikke gjort mange studier på motiver som skiller individualister og kollektivister til å jobbe som frivillig, spesielt ikke på individnivå. I denne litteraturgjennomgangen vil jeg se på hvilke motiver for frivillig arbeid det er som skiller kollektivister og individualister.

Formål med oppgaven

Det finnes flere grunner til at å se på om forskjellen mellom individualisme og kollektivismen innen frivillig arbeid kan være av betydning. Clary et al. (1998) skriver at mennesker deltar i frivillig aktivitet for å tilfredsstille bestemte behov eller motiver, og fortsetter frivilligheten så lenge disse behovene blir møtt. Forskning antyder at disse behovene er forskjellig hos kollektivist og individualist (Finkelstein, 2010, Beyerlein & Vaisey, 2013, Parkes, Bochner & Schneider, 2001). Individualist fokuserer oftest på autonomi, selvrealisering og karriere. Kollektivist fokuserer oftere på forpliktelse til gruppen og sosialt ansvar. Det er mye debatt om individualist eller kollektivist er de som jobber mest frivillig. Mange argumenterer for problematikken i forhold til økt individualisering med akkurat forskjellen i frivillighetsinnsats, der de mener at kollektivist jobber mer frivillig enn individualist. I mange studier har det likevel vist seg at tid brukt på frivillighet ikke viser signifikant forskjell på de to gruppene, men en signifikant forskjell i motivasjon for frivillighet og i hvilke organisasjoner individualist og kollektivist deltar i. Med bakgrunn i dette ser jeg på det som betydningsfullt å forske på forskjellene i disse motivasjonene for å kunne bruke denne kunnskapen i det videre arbeidet med å skaffe frivillige arbeidere. Forskning på dette området kan bidra til å skape mer tilpassede muligheter for frivillighet, og dermed også kunne bidra til å øke tid brukt på frivillighet. Gjennom atferdsanalysens forståelse av regler og forsterkningsbetingelser kan forskning på motiver for frivillighet også bidra til en større forståelse for hvilke hendelser og forsterkningsbetingelser det er som etablerer og opprettholder hjelpeatferd.

Metode

Forsknings spørsmål i denne litteraturgjennomgangen er "Hvilke motiver for frivillig arbeid skiller individualist og kollektivist?". For å belyse dette spørsmålet ble det brukt 5 ulike

databaser i litteratursøket; PsychArticles, PsychInfo, Web of Science, Scopus og Academic Search Premier. Grunnen til at disse 5 søkemotorene ble valgt var for å få variert samling av litteratur før videre avgrensninger.

Søkebegrepene som ble brukt var de samme i alle databaser. To søkelinjer ble benyttet og kombinert med "AND" for å sørge for at begge søkebegrepene var tilstede i alle resultatene. Søkeordene volunteer* OR "charitable behavio*" OR "voluntary work*" ble brukt i første linje, kombinert med "AND" Collectivism* OR allocentrism OR individualism OR individuality i andre linje. For videre avgrensninger ble det brukt kun artikler fra fagfelleverderte journaler og kun empiriske artikler. Kun engelske, norske, svenske og danske artikler ble inkludert. Disse begrensningene var de som ble benyttet i hovedsøket i databasene. Totalt ga dette 495 treff.

Økt individualisme er et globalt fenomen noe som gir forskning på dette feltet økende relevans (Santos et al., 2017),. For å få en mest mulig relevant samling av litteratur valgte jeg derfor å avgrense søket til artikler utgitt de siste 20 årene, altså utgitt i 1998 eller senere. Forskning på dette området som er utgitt tidligere vil nødvendigvis bruke konstruktene individualisme og kollektivismen uten kunnskapen om de seneste kulturelle endringene. Derfor vil stor økning i utbredelse av individualisme ikke medregnes i disse studiene, noe som kan være uheldig når det skal sammenlignes med nyere forskning. 125 artikler ble ekskludert på grunnlag av utgivelsesår.

Medisinske-, kjemiske- og biologiske journaler samt alle studier gjort på ikke-menneskelige dyr og kunstig intelligens ble ekskludert med bakgrunn i ønsket om å se på forskningsspørsmålet i sammenheng med menneskelige individer. 294 artikler ble ekskludert på bakgrunn av deres overskrifter og abstrakter, der en stor del av disse var medisinske artikler.

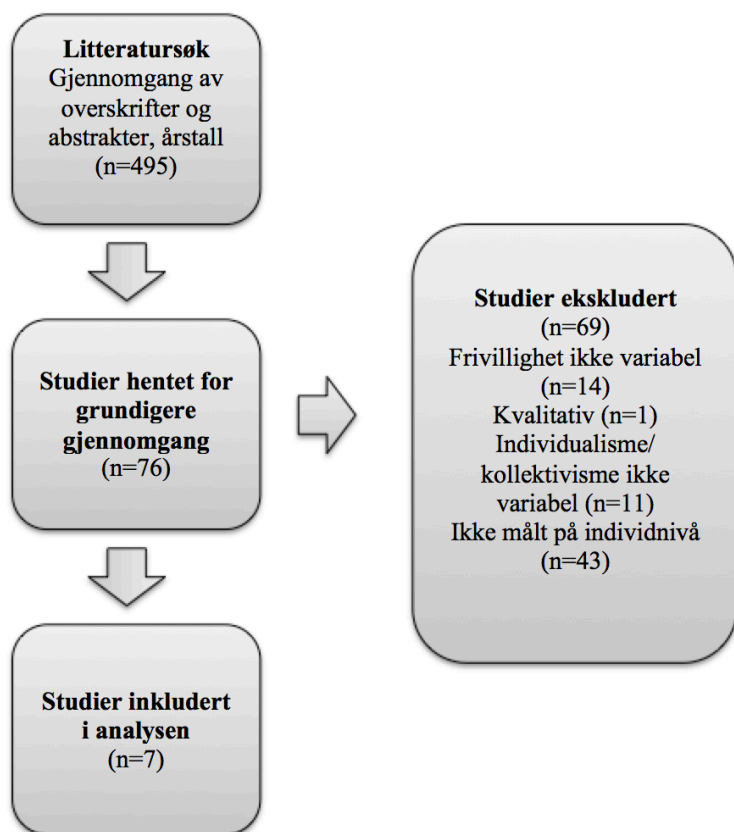
En del artikler som ble hentet for grundigere gjennomgang hadde ikke individualisme eller kollektivism som variabel, noe som var et kriterium for inkludering. Elleve artikler ble ekskludert.

I mange av studiene som kom frem fra søkeresultatene ble individualisme og kollektivism målt på bakgrunn av landets rangering på individualisme/kollektivism skalaen, ofte basert på Hofstede sin mye brukte skala. Disse artiklene ble ekskludert på bakgrunn av ønsket om å studere motiver for frivillig arbeid på mindre gruppenivå. 43 artikler ble ekskludert på bakgrunn av dette.

Med bakgrunn i studiens forskningsspørsmål så jeg det mest hensiktsmessig å kun inkludere kvantitative studier. Dette på grunn av ønsket om å studere motivasjonen for frivillig arbeid på gruppenivå. En studie ble ekskludert på bakgrunn av dette.

I søkeresultatene kom det frem mange studier der frivillighet kun ble brukt i rekrutteringen av deltakere, ikke som variabel. Frivillighet som uavhengig eller avhengig variabel ble derfor lagt til som et inkluderingskriterium i denne gjennomgangen. Fjorten artikler ble ekskludert.

I mange av studiene som kom frem fra søkeresultatene ble individualisme og kollektivism målt på bakgrunn av landets rangering på individualisme/kollektivism skalaen, ofte basert på Hofstede sin mye brukte skala. Disse artiklene ble ekskludert på bakgrunn av ønsket om å studere motiver for frivillig arbeid på individnivå. 43 artikler ble ekskludert på bakgrunn av dette. Etter ekskluderingsprosessen ble 7 artikler inkludert i min litteraturgjennomgang.



Figur 1: Søkeresultater og ekskluderingsprosessen for litteratursamlingen

For en tabellarisk oversikt over artiklene, se Tabell 1.

Frivillighet og moralsk grunnsyn

I artikkelen *Individualism revisited: Moral worldviews and civic engagement* (2013) undersøkte Beyerlein og Vaisey hvorvidt distinkte verdenssyn kan hjelpe med å forklare hvorfor bestemte mennesker engasjerer seg i ulike typer samfunnsmessige handlinger. Målet deres var å gjenåpne empiriske undersøkelser som tar for seg linken mellom kulturelle verdenssyn – definert som generelle orienteringer mot moralsk evaluering – og samfunnsmessig engasjement. I studien, basert på surveydata, evaluerer Beyerlein og Vaisey rollen som bestemte kulturelle verdenssyn spiller i forklaring på involvering i forskjellige typer frivillig arbeid.

Beyerlein og Vaisey (2013) delte de ulike kulturelle verdenssynene inn i 3 grupper; individualistisk verdenssyn, samfunnsmessig verdenssyn, religiøst verdenssyn. Det

samfunnsmessige verdenssynet kan her tolkes som et kollektivistisk verdenssyn. Inndelingen gjorde de ved å stille følgende spørsmål; Hvilken av disse tre grunnene er for deg den viktigste for å hjelpe de trengende? (1) Det får deg til å føle deg bra (2) Det er ditt samfunnsmessige ansvar (3) Det er din religiøse plikt. Forfatterne begrunner valget av disse tre spørsmålene, der kun ett av alternativene kunne bli valgt, med at å bli tvunget til å velge ett alternativ vises deltakerens implisitte moralske verdenssyn på en måte som deltakeren selv muligens ikke ville vært i stand til å artikulere uten å bli ”promptet”. Beyerlein og Vaisey skriver videre at denne metoden ikke er ideell for å måle et konsept så rikt som moralsk verdenssyn, men ved å skape en situasjon der deltakerne ble nødt til å velge ett alternativ kan internaliserte kulturelle holdninger komme til syne. Forfatterne kontrollerte også for etablerte prediktorer for samfunnsmessig engasjement som pro-sosial orientering, sosialt nettverk innen frivillig arbeid og grad av deltakelse i religiøse aktiviteter. Det ble også kontrollert for demografiske faktorer som kjønn, utdanning og jobbstatus med mer. Som mål på samfunnsmessige handlinger ble det delt opp i 5 typer frivillighet der 3 typer generelt blir vurdert som offentlig type frivillighet (*bridging*), og 2 typer som innen-gruppe-frivillighet (*bonding*).

Beyerlein og Vaisey (2013) fant at et samfunnsmessig verdenssyn gir større sannsynlighet for engasjement i frivillige handlinger til fordel for det større samfunnet i motsetning til et individualistisk verdenssyn. De fant også at et religiøst verdenssyn ga mindre sannsynlighet for engasjement i frivillige handlinger til fordel for det større samfunnet enn et samfunnsmessig verdenssyn, men økt sannsynlighet for innen-gruppe-frivillighet relativt til et individualistisk verdenssyn. Resultatene fra undersøkelsen viste også at et individualistisk verdenssyn gir mindre sannsynlighet for frivillig arbeid enn de to andre moralske verdenssynene som er presentert. Forfatterne konkluderer med at det å se på sammenhengen

mellom kulturelle forskjeller og frivillighet er en viktig - men lite brukt - metode innen forskning på samfunnsmessig engasjement.

Karriere, verdier og sosiale motiver

Finkelstein gjennomførte i 2010 en studie der konstruktene individualisme og kollektivism ble inkorporert i en konseptuell forståelse av frivillighetsprosessen. Dette ble presentert i artikkelen *Individualism/Collectivism: Implications for the volunteer process*.

Forfatteren viser til Penner (2002) der to teorier for langtids-frivillighet blir introdusert; funksjonell analyse og rolleidentitetsteori. Ifølge teori om funksjonell analyse jobber mennesker som frivillige for å tilfredsstillte bestemte behov eller motiver og fortsetter å jobbe som frivillig så lenge disse behovene blir møtt. I studien brukes 6 ulike motiver for frivillig arbeid; verdier, forståelse, sosiale, karriere, beskyttende og utviklende motiver.

Finkelstein beskriver individualister ved at de fokuserer på autonomi og selvrealisering. De prioriterer personlige mål over mål for gruppen og personlig holdning over normer. Kollektivister beskrives ved at de definerer seg selv i forhold til sitt medlemskap i gruppen, og deres personlige mål blir nedprioritert i forhold til gruppens beste. De vil også opprettholde forhold med gruppen selv om det går på bekostning av personlige fordeler.

Hypotesen som ble brukt i undersøkelsen var at individualister ville korrelere sterkest med karriere-motivet, og kollektivism ville korrelere sterkest med verdi- og sosiale motiver. I studien ble det brukt spørreskjemaer for innsamling av svar fra 194 studenter. I spørreskjemaene ble deltakerne bedt om å svare på spørsmål relatert til frivillighetsaktiviteter, individualisme/kollektivism, frivillighetsmotiver og rolleidentitet.

Resultatene viste i stor grad det som ble predikert. Kollektivism korrelerte sterkest med verdi- og sosiale motiver. Individualisme korrelerte sterkest med karrieremotiver, men

det viste seg at kollektivism korrelerte like sterkt med karrieremotivet. Kollektivism korrelerte også i større grad enn individualisme med rolleidentitet.

Forfatteren konkluderer med at individualister og kollektivister deltar i samme frivillighetsarbeid for å tilfredsstille ulike motiver, og at å tilfredsstille disse motivene er avgjørende for å opprettholde frivillighetsarbeidet.

Ansvar og sosial støtte

I 2011 utga Finkelstein artikkelen *Correlates of individualism and collectivism – predicting volunteer activity*. Det er en studie med målet om å bedre forstå forløpere for frivillig arbeid ved å undersøke forskjellene på hvorfor individualister og kollektivister jobber frivillig og hvordan de oppfatter denne erfaringen. Studien er ment som en utvidelse av tidligere forskning som undersøker individualismens og kollektivismens forhold til frivillig arbeid. Den bygger på den konseptuelle tilnærmelsen hvor spesifikke motiver for frivillig arbeid er en forløper for slikt arbeid. Finkelstein beskriver hvordan kollektivistenes fokus på gruppens beste gjør at deres frivillige arbeid ofte kan være begrenset til innen-gruppe frivillighetsarbeid. Individualister derimot er per definisjon mindre bundet av gruppedeltakelse og vil derfor oftere jobbe i varierte grupper og i frivillighetsarbeid til fordel for fremmede.

De 154 deltakende studentenes holdning til individets og samfunnet ansvar for de trengende, samt individets plikt til å engasjere seg i sosiale og politiske aktiviteter ble vurdert. Kvaliteten til deltakernes sosiale støtte ble også vurdert.

Det ble brukt fire hypoteser i studien. Den første var at både individualister og kollektivister ville korrelere positivt med oppfattet personlig ansvar. Denne hypotesen ble delvis ble delvis støttet av dataen. Kollektivister korrelerte positiv med oppfattet personlig ansvar, men det gjorde ikke individualister. Den andre hypotesen sa at kollektivism ville

korrelere positivt med oppfattet sosialt ansvar, og korrelere sterkere enn individualistene. Dataen støttet denne hypotesen. Hypotese nummer tre beskrev hvordan kollektivism ville korrelere positivt med et sterk sosial støtte, og korrelere sterkere enn individualisme. Funnene støttet også denne hypotesen. Den siste hypotesen som blir presentert sa at både kollektivism og individualisme ville korrelere positivt med oppfattet politisk ansvar. Dataen støttet dette delvis; kollektivism korrelerte positivt med oppfattet politisk ansvar, individualisme gjorde ikke.

Resultatene i undersøkelsen viste altså i stor grad det som ble predikert. Forfatteren konkluderer med at disse resultatene gir dypere innsikt i forholdet mellom individualisme/kollektivism og variabler som tidligere har vist seg å påvirke frivillighetsarbeid.

Kollektivism og kultur

I 2012 publiserte Yamawaki en artikkel der hun presenterte en skala for å måle kollektivism i stater i Japan basert på Vandello og Cohens mye brukte *American Collectivism Index*. Den nye skalaen kalte hun *Japanese Collectivism Scale (JCS)*. Skalaen ble målt opp mot Japanese General Social Survey, en nasjonal survey for individer gjort hvert år, for å måle dens troverdighet. Den nye skalaen korrelerte signifikant med *Japanese General Social Survey*, og ble dermed regnet som troverdig. Yamawaki testet deretter kollektivism for korrelasjon med kulturelle syndromer.

I artikkelen skriver Yamawaki at kulturell variasjon ofte måles i individualisme versus kollektivism, men hun mener disse konstruktene er for brede og kan derfor være problematisk å bruke. Videre skriver hun at Japan og USA ofte har representert hver sin ende av skalaen, der Japan har vært representanten for kollektivism og USA for individualisme.

Individualisme og kollektivismen har ofte blitt brukt i krysskulturelle studier, men å unngå å ta i betraktning at det finnes innen-kulturell variasjon vil ødelegge for forståelsen av kulturer.

Yamawaki gjorde 3 studier basert på JCS der blant annet kollektivistiske frivillighetsaktiviteter blir undersøkt. I den siste studien undersøkte forfatteren forholdet mellom JCS og prosent av befolkningen over 10 år som var involvert i frivillighetsarbeid relatert til kollektivistiske verdier. I tillegg med at dette var en studie av kollektivismen ble kjente frivillighetsaktiviteter som er relatert til individualistiske verdier utelatt, som kunst, utdanning og ungdoms- og kvinneutviklingsprogrammer. Som ventet var JCS og kollektivistisk frivillighetsarbeid positivt relatert til hverandre. Det ble også kontrollert for alder og personlig inntekt, men ingen viste signifikant forskjell mellom JCS og frivillighetsarbeid.

En av konklusjonene som kommer frem av artikkelen er at krysskulturelle studier kan være misvisende dersom det ikke blir tatt høyde for innen-kulturell variasjon. Ved undersøkelser basert på individualisme og kollektivismen vil det derfor være mer nøyaktig å samle data på individnivå i motsetning til gruppedata basert på for eksempel geografiske områder.

Meningsfylt fritid

Gallant, Arai og Smale ga i 2013 ut *Serious leisure as an avenue for nurturing community*.

De presenterte en studie der de undersøkte potensialet for ”serious leisure” (oversatt meningsfylt fritid¹) og dets evne til å gi fordeler på et samfunnsnivå. Meningsfylt fritid kjennetegnes ved individets behov for å bevare noe, tilegnelse av spesialisert kunnskap, mulighet til å følge en karriere innen aktiviteten, tilegnelse av felles verdier, holdninger og praksis, sterk identifikasjon med aktiviteten og opplevelse av varige personlige og sosiale

¹ Begrepet ble diskutert med professor Runar Døving, Høyskolen Kristiania, som har forsket på fritid. Kommentar fra Døving: ”Meningsfylt fritid et godt begrep, fordi det gjelder individets meningssøken og livsanskuelse”. 21.09.2018

fordeler. Meningsfylt fritid referer altså ikke til fordeler det kan ha for samfunnet, kun for individet. Målet for studien var å utvide vår forståelse av meningsfylt fritid ved å trekke oppmerksomheten mot dets kollektive så vel som individuelle fordeler.

For å undersøke dette stilte Gallant og medarbeiderne to spørsmål: Hva er rollen til individualisme og kollektivismen i forhold til hvordan frivillighetsarbeid blir oppfattet som meningsfylt fritid? I hvilken grad er oppfattelsen av meningsfylt fritid relatert til de frivilliges følelse av fellesskap og oppfattelse av samhørighet? For å besvare disse spørsmålene samlet de inn surveysvar fra 300 deltakere, der det ble spurt om demografiske faktorer som alder, kjønn og utdanning samt spørsmål knyttet til individualisme og kollektivismen, meningsfylt fritid, følelse av fellesskap og sosial samhørighet.

Gallant, Arai og Smale (2013) fant at individualisme og kollektivismen var relatert med oppfattelsen av at frivillighet er en meningsfylt fritid. Forfatterne skriver at frivillighet som aktivitet virker å være i tråd med kollektivismens fokus på gruppeverdier og mål, men meningsfylt fritid med dens fokus på personlig fremgang og oppnåelse resonerer sterkt med individualistiske verdier. På denne måten samler oppfattelsen av frivillighet som en meningsfylt fritid både individualistiske og kollektivistiske verdier. De fant også at meningsfylt fritid korrelerte med både en følelse av fellesskap og sosial samhørighet. Dette skriver de at er i tråd med annen forskning på området.

Forfatterne konkluderer med at assosiasjonen mellom individualisme og kollektivismen og meningsfylt fritid antyder en mulig vei mot en sterkere følelse av fellesskap, spesielt i samfunn preget av individualistiske holdninger.

Prososial atferd

I 2012 publiserte Finkelstein artikkelen *Individualism/collectivism and organizational citizenship behavior: An integrative framework*. Organisasjonssamfunnsatferd referer til

ansattes aktiviteter som går utover deres arbeidskrav og bidrar til den effektive funksjonen av organisasjonen. Slike ekstra aktiviteter er en form prososial atferd og opprettholder andres velvære. Motivene prososial atferd og interesse for organisasjonen som aktiviteter deler viktige kjennetegn. Begge er langtidsaktiviteter, planlagt, aktiviteter som skjer i en organisasjonskontekst og er noe andre kan ha utbytte av. Finkelsteins funn tyder på at individualisme og kollektivismen også kan være prediktiv i forhold til organisasjonssamfunnsatferd.

I denne studien blir individualisme og kollektivismen inkorporert til en konseptuell modell for organisasjonssamfunnsatferd for første gang. Forfatteren spurte seg om individualister og kollektivister viste systematiske forskjeller i sitt forhold til organisasjonssamfunnsatferd, organisasjonssamfunnsatferd-motiver som prososiale verdier, interesse for organisasjonen og personlige belønninger, og utvikling av en samfunnsborgeridentitet.

Den første hypotesen som ble satt var at kollektivismen ville korrelere signifikant med prososiale verdier, interesse for organisasjonen og motiver for personlig belønning, mens individualisme kun ville korrelere signifikant med interesse for organisasjonen og motiver for personlig belønning.

Den andre hypotesen som ble satt var at både individualisme ville korrelere signifikant med de som hjelper selve organisasjonen, og kollektivismen med de som hjelper individene i organisasjonen.

Den tredje hypotesen var at kollektivister ville korrelere sterkere enn individualister på aktiviteter rettet mot kollegaer, og individualisme ville korrelere sterkere med aktiviteter rettet mot selve organisasjonen heller enn mot aktiviteter rettet mot kollegaer.

Resultatene støttet hypotese én. Kollektivismen korrelerte positivt med alle motivene. Relasjonen mellom kollektivismen og prososiale verdier var sterkest. Individualisme korrelerte

med interesse for organisasjonen og korrelerte sterkest med interessen for å imponere ledelsen, men korrelerte ikke med prososiale verdier. Resultatene støttet også hypotese to der de som identifiserte seg som en hjelpende person korrelerte med kollektivism, men ikke individualisme. Både individualisme og kollektivism korrelerte signifikant med å identifisere seg som en som hjelper organisasjonen. Resultatene fra hypotese 3 støttet også resultatene som viste at individualisme korrelerer med prososial atferd, og individualisme korrelerte sterkest med interessen for organisasjonen som helhet. Forfatteren konkluderer med at i likhet med tidligere studier på frivillighet viser dataen forutsigbare forskjeller mellom kollektivistiske og individualistiske tendenser, også innenfor organisasjonsatferd.

Uformelt frivillig arbeid

Finkelstein ga i 2012 ut forskningsartikkelen *Dispositional correlates of informal volunteering*. Her presenterte hun en studie som undersøkte disposisjonelle variabler som ligger til grunn for uformelt frivillig arbeid, altså frivillighetsarbeid som skjer utenfor organisasjonens struktur. Det ble undersøkt innflytelsen av individualisme kontra kollektivism, innvendig versus utvendig motivasjon i tillegg til oppfattet kontrollorientering og deres forhold til uformell frivillighet.

Forfatteren skriver at en innvendig motivert person engasjerer seg i en aktivitet fordi det er en iboende interesse er tilfredsstillende ved å utføre aktiviteten. Målet med aktiviteten er atferden selv. Utvendig motivasjon derimot kjennetegnes ved at personen utfører aktiviteten for å få noe tilbake. Målet er å skaffe en ekstern belønning eller unngå negative konsekvenser.

Konseptet "locus of control" (heretter kontrollorientering) refererer til en persons oppfatning om årsaker til at noe skjer i hans eller hennes liv. De som oppfatter at noe skjer på bakgrunn av deres egne handlinger har indre kontrollorientering. De som oppfatter at ting skjer uavhengig av egne handlinger har ekstern kontrollorientering (Rotter, 1966).

Studien som Finkelstein presenterer hadde 302 deltakere som alle besvarte en survey. Surveyen var laget for å måle 4 ulike variabler: tid brukt på frivillighet, jobbpreferanse, individualisme/kollektivism og kontrollorientering.

Studien hadde tre hypoteser. Den første sier at kollektivism vil være sterkere assosiert med uformell frivillighet enn individualisme vil. Den andre hypotesen sier at en indre motivasjonell orientering vil være sterkere assosiert med uformell frivillighet enn det en utvendig motivasjonell orientering vil være. Hypotese nummer tre sier at en indre kontrollorientering vil korrelere positivt med tid brukt på uformell frivillighet.

Resultatene støttet hypotese nummer en. Kollektivism korrelerte med uformell frivillighet, men ikke individualisme. Hypotese to ble også støttet av dataene. Indre motivasjonell orientering korrelerte sterkere med uformell frivillighet enn utvendig motivasjonell orientering. Dataene støttet også hypotese 3 som viste positiv assosiasjon mellom uformell frivillighet og indre kontrollorientering.

Forfatteren konkluderer med at uformell frivillighet tiltrekker seg de som finner tilfredsstillelse i selve aktiviteten, det vil si de med indre motivasjon for aktiviteten. Indre motivasjon var det eneste undersøkte konstruktet som uavhengig bidro til en stor mengde uformell frivillighet.

Oppsummering av funn

Nedenfor finnes en tabell som oppsummerer hovedpunkter i de enkelte artiklene

Tabell 1: Liste over artikler i denne litteraturgjennomgangen

Artikkel	Deltakere/metode	Uavhengig variabel	Avhengig variabel	Resultat	Konklusjon
Beyerlein og Vaisey	2898 deltakere	individualistisk verdenssyn,	3 typer offentlig frivillighet	Kollektivism og religiøsitet gir større sannsynlighet for frivillig arbeid enn individualisme	Komplekse ikke-lineære forklaringer på sammenhenger mellom variabler.
<i>Individualism revisited: Moral worldviews and civic engagement</i> ” 2013	Survey over telefon i 50 amerikanske stater	samfunnsmessig verdenssyn og religiøst verdenssyn	2 typer innen-gruppe frivillighet		Kollektivism og religiøsitet gir større sannsynlighet for frivillig arbeid enn individualisme
Finkelstein	194 deltakere	Individualisme/ kollektivism	Tid brukt på frivillighet, motiver for frivillighet, rolleidentitet ved frivillighet	Individualisme korrelerer sterkest med karrieremessige motiver. Kollektivism korrelerer sterkest med sosiale- og verdimotiver. Kollektivism korrelerer sterkest med rolleidentitet.	Forskjellige mennesker gjør samme frivillige arbeid av ulike grunner
<i>Individualism/ Collectivism: Implications for the</i>	Survey				

Artikkel	Deltakere/metode	Uavhengig variabel	Avhengig variabel	Resultat	Konklusjon
Finkelstein <i>Correlates of individualism and collectivism – predicting volunteer activity</i> 2011	154 deltakere survey	Individualisme/ kollektivism	Tid brukt på frivillighet, sosial støtte, opplevd personlig ansvar, opplevd politisk ansvar, opplevd sosialt ansvar	Individualisme korrelerer sterkest med politisk ansvar. Kollektivism korrelerer sterkest med personlig- og sosialt ansvar og sosial støtte. Det var ingen signifikant forskjell i tid brukt på frivillighet.	Forskning på individualisme/ kollektivism og frivillighet kan brukes til å forstå hvorfor mennesker jobber frivillig
Yamawaki* <i>Within-Culture Variations of Collectivism in Japan</i> 2012	Studie 1: uspesifisert Studie 2: Uspesifisert Studie 3: Uspesifisert	Studie 3: Kollektivism	Studie 3: Brutto nasjonalprodukt, Tertiær økonomisk sektor, Primær økonomisk sektor, prefektur forandring (prefektur tilsvarer norske fylker), frivillighet	JCS og kollektivistisk frivillighetsarbeid korrelerte positivt	Krysskulturelle studier kan være misvisende dersom det ikke blir tatt høyde for innen-kulturell variasjon

Artikkel	Deltakere/metode	Uavhengig variabel	Avhengig variabel	Resultat	Konklusjon
Gallant, Arai, Smale <i>Serious leisure as an avenue for nurturing community</i> 2013	300 deltakere Survey	Individualisme/ kollektivism	Meningsfylt fritid, følelse av fellesskap, sosial samhörighet	Både individualister og kollektivist var av oppfattelsen av at frivillighet er meningsfull fritid. Meningsfylt fritid korrelerte med både en følelse av fellesskap og sosial samhörighet.	Assosiasjonen mellom individualisme og kollektivism og meningsfylt fritid foreslår en mulig vei mot en sterkere følelse av fellesskap, spesielt i samfunn preget av individualistiske holdninger
Finkelstein <i>Individualism/collectivism and organizational citizenship behavior: An integrative framework</i> 2012a	89 deltakere Survey	Individualisme/ kollektivism	Organisasjons-samfunnsatferd, Organisasjons-samfunnsatferd motiver derav prososiale verdier interesse for organisasjonen og personlige belønninger, rolleidentitet	Kollektivism korrelerte positivt med alle de 3 motivene. Individualisme korrelerte med interesse for organisasjonen og personlige belønninger. De som identifiserte seg som en hjelpende person korrelerte med kollektivism. Individualisme korrelerer med prososial atferd, og individualisme korrelerte sterkest med interessen for organisasjonen som helhet.	Dataen viser forutsigbare forskjeller mellom kollektivistiske og individualistiske tendenser, også innenfor organisasjonell atferd.

Artikkel	Deltakere/metode	Uavhengig variabel	Avhengig variabel	Resultat	Konklusjon
Finkelstein <i>dispositional correlates of informal volunteering</i> 2012b	302 deltakere Survey	Individualisme/ kollektivisme	Tid brukt på uformell frivillighet, innvendig eller utvendig motivasjon, kontrollorientering	Kollektivism korrelerte med uformell frivillighet, men ikke individualisme. Indre motivasjonell orientering korrelerte sterkere med uformell frivillighet enn utvendig motivasjonell orientering. Positiv assosiasjon mellom uformell frivillighet og indre kontrollorientering	Uformell frivillighet tiltrekker seg de som finder tilfredsstillelse i selve aktiviteten, det vil si de med indre motivasjon for aktiviteten. Indre motivasjon var det eneste undersøkte konstruktet som uavhengig bidro til en stor mengde uformell frivillighet

* I Yamawaki- artikkelen blir kun studie 3 tatt opp, og kun én av korrelatene fordi det er kun det som er relevant for oppgaven

Tid brukt på frivillig arbeid ble brukt som variabel i 3 av 7 artikler, og alle viste at dette ikke er forskjellig for individualister og kollektivister. Likevel viste resultatene til Beyerlein og Vaisey (2013) at sannsynligheten for å delta i frivillig arbeid var større hos kollektivister og religiøse enn hos individualister. Dette støttes ikke av funnene i de andre studiene.

Hvilke typer frivillighetsarbeid, opplevd ansvar, rolleidentitet og motiver var de mest brukte variablene forøvrig. I 2 av de 7 artiklene viser resultatene at kollektivismen korrelerer sterkere enn individualisme med uformell frivillighet, altså frivillighet som ikke foregår gjennom en organisasjon.

Opplevd ansvar diskuteres i 2 av de 7 artiklene. Beyerlein og Vaisey (2013) bruker samfunnsmessig ansvar, noe han også beskriver som et samfunnsmessig verdenssyn, som variabel i tillegg til individualisme og et religiøst verdenssyn. Resultatene fra den undersøkelsen viser at et slikt opplevd samfunnsmessig ansvar korrelerer sterkere med frivillighet enn individualisme. Finkelstein (2011) har i sin studie politisk-, sosialt- og personlig ansvar som avhengige variabler. Resultatene fra denne studien viser at individualisme korrelerer sterkest med politisk ansvar, og kollektivismen korrelerer sterkest med sosialt- og personlig ansvar som vist i tabell 1.

Yamawaki (2012) viser i sine studier at geografi-baserte mål på individualisme og kollektivismen kan være misvisende. Kryss-kulturelle studier kan dermed gi feilaktige beskrivelser av fenomener basert på individualisme og kollektivismen dersom de gjøres på kulturelt og ikke individnivå (Yamawaki, 2012).

Diskusjon

I dag er frivillig arbeid en del av de fleste kulturer. Med bakgrunn i det

atferdsanalytiske perspektivet (Baum, 2017; Malott, 1989; 1971) kan vi si at dette kommer av at slik atferd er en funksjon av forsterkningsbetingelser, der regler spiller en veldig viktig rolle. Det varierer hvor forsterkerne kommer fra eller oppleves å komme fra for den som arbeider frivillig. Det vi ifølge atferdsanalysen kan konkludere med er at den som jobber frivillig er under forsterkningsbetingelser som etablerer og opprettholder atferden.

Motiver for frivillig atferd kan ifølge atferdsanalysen sees på som hvilke forsterkningsbetingelser som ligger til grunn for individets hjelperatferd. Det kan være forsterkere i form av ros fra nære relasjoner, det kan være negative forsterkere i form av forventninger fra nære relasjoner, det kan være forsterkere i form av forbedret CV eller det kan være forsterkere i form av sosial aksept i grupper individet ønsker å komme i kontakt med. Da hjelperatferden er etablert er det ikke nødvendigvis de samme forsterkningsbetingelsene som opprettholder atferden. For eksempel kan en person bli oppfordret av sine nære til å begynne å jobbe som frivillig. Dette fungerer som en regel, eller en motivasjonell operasjon som øker sannsynligheten for at personen utviser denne atferden. Da personen følger regelen og etablerer hjelperatferden kan andre forsterkningsbetingelser gjøre at hjelperatferden opprettholdes. Eksempler på dette kan være sosial aksept og utvikling av en rolleidentitet i forhold til frivillig arbeid.

Baldwin og Baldwin (2001) skriver at en person utvikler en form for identitet når han eller hun lærer selvbeskrivelser som gjelder over et bredt spekter og det vises vedvarende mønstre i interaksjon og atferd. Finkelstein (2012) viste i sin studie at det hun kaller rolleidentitet kan oppstå hos individer dersom frivillig arbeid har foregått over tid. En selvbeskrivelse av en selv som en hjelpende person kan være med å opprettholde det frivillige arbeidet.

Motiver som ofte blir nevnt i forbindelse med frivillig arbeid er en følelse av ansvar. Det kan for eksempel være personlig, sosialt eller politisk ansvar. All hjelperatferd er under

kontroll av visse forsterkningsbetingelser. Dette gjelder også for det som beskrives som følelsen av ansvar. Slike følelser henger sammen med regler eller kontingenser som gjerne presenteres i ung alder. Malott (1989) skriver om hvordan vi selv kan være en kilde til et sett av atferdsmessige kontingenser. Dette kan oversettes til en følelse av personlig ansvar. Likevel understreker Malott (1989) at de atferdsmessige konsekvensene som oppleves å komme fra oss selv har opprinnelse i regler som presentert tidligere. Også følelsen av politisk- og sosialt ansvar har sin opprinnelse i forsterkningsbetingelser som fungerer som motivasjonelle operasjoner.

Det som studeres i den litteraturen som gjennomgås har vært sosial- og personlighets psykologiske konstrukt, og det ligger i forskningstradisjonen at adferd oppfattes som et uttrykk for indre motiverende faktorer. Individualisme og kollektivism er oppsummerende merkelapper, og det er ikke klart hvordan disse personlighetstrekkene eller egenskapene kan påvirkes. Hvis vi ser på hvilke atferdsmessige variabler – adferd og forsterkningsbetingelser – som inngår i de oppsummerende merkelappene, er vi bedre rustet til å fremme endringer. Uansett hvilke forklaringsmodeller som velges er observasjonsgrunnlaget innen atferdsanalytisk teori alltid adferd og miljøbetingelser.

Litteraturliste

Baldwin, J. D. B., Janice I. (2001). *Behavior principles in everyday life* (4th ed.). New Jersey, USA: Prentice Hall.

Baum, W. M. (2017). *Understanding behaviorism: behavior, culture and evolution* (3rd ed.). New York City: John Wiley & Sons, Inc.

Beyerlein, K., & Vaisey, S. (2013). Individualism revisited: Moral worldviews and civic engagement. *Poetics*, 41(4), 384-406. doi:10.1016/j.poetic.2013.05.002

Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology Bulletin*, 74(6), 1516-1530.

Daniels, A. C. (2000). *Bringing out the best in people: How to apply the astonishing power of positive reinforcement* (2nd ed.). New York: McGraw Hill.

Finkelstein, M. A. (2010). Individualism/collectivism: implications for the volunteer process. *Social Behavior & Personality: an international journal*, 38(4), 445-452. doi:10.2224/sbp.2010.38.4.445

Finkelstein, M. A. (2011). Correlates of individualism and collectivism: predicting volunteer activity. *Social Behavior and Personality*, 39(5), 597-606. doi:10.2224/sbp.2011.39.5.597

Finkelstein, M. A. (2012). Individualism/collectivism and organizational citizenship behavior: an integrative framework *Social Behavior & Personality: an international journal*, 40(10), 1633-1643. doi:10.2224/sbp.2012.40.10.1633

Grube, J. A., & Piliavin, J. A. (2000). Role identity, organizational experiences, and volunteer performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(9), 1108-1119. doi:10.1177/01461672002611007

Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations* (2nd ed.). Thousand Oaks: CA: Sage.

Johnston, J. M., & Pennypacker, H. S. (2009). *Strategies and Tactics of Behavioral Research* (Vol. 3rd ed). New York: Routledge.

Malott, R. W. (1989). The achievement of evasive goals: Control by rules describing contingencies that are not direct acting. *Rule-governed behavior: Cognition, contingencies, and instructional control*. (pp. 269-322). New York City: Plenum Press.

Michael, J. (1982). Distinguishing between discriminative and motivational functions of stimuli. *Journal of the Experimental Analysis of Behavior*, 37(1), 149-155. doi:doi:10.1901/jeab.1982.37-149

Penner, L. A. (2002). Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism: an interactionist perspective. *Journal of Social Issues*, 58(3), 447-467. doi:10.1111/1540-4560.00270

Ree, G. (2010). Adferdsanalyse som forskningsdisiplin. *Norsk Tidsskrift for Atferdsanalyse*, 36, 95-110.

Rotter, J. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80(1).

Santos, H. C., Varnum, M. E. W., & Grossmann, I. (2017). Global increases in individualism. *Psychological Science*, 28(9), 1228-1239. doi:10.1177/0956797617700622

Skinner, B. F. (1971). *Beyond freedom and dignity*. New York City: Knopf/Random House.

Yamawaki, N. (2012). Within-culture variations of collectivism in Japan. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 43(8), 1191-1204. doi:10.1177/0022022111428171

Motiver for frivillig arbeid hos horisontale og vertikale individualister og kollektivister

Artikkel 2

Sammendrag

I denne studien ble forskjeller i motiver for frivillig arbeid hos horisontale og vertikale individualister og kollektivister undersøkt og deretter diskutert på atferdsanalytisk grunnlag. Det ble kun funnet delvis støtte i dataen i én av fire hypoteser, som viste at horisontale kollektivister korrelerer med sosiale- og verdifaktor. Resultatene viste at operasjonaliseringen av konstruktene horisontal og vertikal individualisme og kollektivism ikke var god nok. Det konkluderes med at undersøkelser som vektlegger adferdsaspekter ved å starte og fortsette med frivillig arbeid vil bidra til å klargjøre forsterkningsbetingelser, og dermed peke mot metodiske grep for å øke og vedlikeholde slikt arbeid.

Nøkkelord: *horisontal individualisme, vertikal individualisme, horisontal kollektivism, vertikal kollektivism, frivillig arbeid, motiv, forsterkningsbetingelser, regler*

Abstract

In this study differences in motives for voluntary work for horizontal and vertical individualists and collectivists were examined, then discussed in a behavior analysis perspective. The data partially supported one of the four hypotheses, in that horizontal collectivism correlates with social and value factors. The results suggest that the operationalization of the constructs horizontal and vertical individualism and collectivism were not good enough. The conclusion says that research emphasizing behavioral aspects of starting and continuing voluntary work can contribute to clarifying contingencies of reinforcement, and thereby point to a methodology for increasing and maintaining such work.

Introduksjon

Frivillig arbeid er i stor grad innvevd som en del av de fleste kulturer. Kultur defineres av Baum (2017) som en samling av praksiser eid av et samfunn, overført til individer fra andre gruppe-medlemmer, og selektert av hvilke konsekvenser slike praksiser har for samfunnet. Slike praksiser er operante aktiviteter og blir overført innenfor og mellom generasjoner og gjennom imitasjoner og regler. Kulturelle forskjeller kan da sies å være en samling av andre praksiser og regler, der andre konsekvenser blir selektert.

Hofstede (2007) har laget en modell som har blitt brukt til å se på ulike dimensjoner av kultur på nasjonalt nivå. En av dimensjonene i modellen er individualisme/kollektivism. Norge scorer 69/100 på individualisme-skalaen, til sammenligning scorer USA med sine 91/100, Japan med 45/100 og Sverige med 72/100. Dersom scoren er under 50/100 vil det si at nasjonen i større grad er kollektivistisk enn individualistisk. Nasjonen som scorer lavest på individualisme er Guatemala med sine 6/100. Ifølge Hofstedes modell er Norge det landet som scorer 12. høyest av de 66 nasjonene inkludert i modellen, så Norge har en kultur som er relativt individualistisk. Yamawaki (2012) problematiserte slike målinger av kultur på grunn av innen-kulturell variasjon, altså at det kan være stor forskjell på kollektivism og kollektivism.

Triandis og Gelfand (1998) mente det fantes flere kjennetegn som videre kunne definere konstruktene individualisme. Forfatterne argumenter for at både individualisme kan være horisontal, som fremhever likhet, og vertikal som fremhever hierarki. De mener dette er både er en nyttig og viktig distinksjon til motsetning fra det tradisjonelle synet der individualisme og kollektivism ligger på hver sin ende av en todimensjonal skala.

Generelt definerer Triandis og Gelfand (1998) de horisontale mønstrene ved at individet sier at en selv er lik andre. Vertikale mønstre omhandler hierarkier, og om en selv er annerledes enn en andre. Kombinert blir disse dimensjonene horisontal individualisme /

kollektivism og vertikal individualisme / kollektivism. I det følgende brukes forkortelsene HI, VI, HC og VC.

Individer som tilhører gruppen HI tenderer mot å ville være unike og ta avstand fra grupper. Disse individene er svært selvstendige, men de er ikke spesielt interessert i å få høy status. ”Jeg vil gjøre min egen greie”.

Individer som tilhører gruppen VI er personer som ofte vil tilegne seg høy status, og gjør dette ved å konkurrere med andre individer. ”Jeg vil ha det beste”.

De som tilhører gruppen HC ser seg selv like som andre, og vektlegger gruppemål, gjensidig avhengighet og omgjengelighet. De underkaster seg ikke lett for autoritet. ”Vi er like og ingen er over oss”

Individer som tilhører gruppen VC vektlegger integriteten til gruppen, og er villig til å ofre personlige mål for gruppens mål og støtter konkurranser mellom sin gruppe og andre grupper. Hvis innen-gruppens leder vil at de skal utføre noe som er til det beste for gruppen, men er uvennlige mot dem vil de fortsatt gjøre det de blir bedt om. ”Jeg tilhører denne gruppen, og vil hjelpe den så godt jeg kan” .

Triandis og Gelfand (1998) skriver at ved å legge til horisontale og vertikale variabler kan vi minske problemer med høy variabilitet i studier som omhandler individualisme og kollektivism. Individualisme og kollektivism er sosiologiske konstrukter, og forklaringen av disse konstruktene er ulik for sosiologien og atferdsanalysen. Å ha klart atskilte og definerte konstrukter kan være avgjørende for en studie. Problemer ved atskillelse av slike konstrukter kan føre til dårlig konstruktvaliditet. Lewin (1979) skriver at dette er den mest komplekse og bredeste typen validitet å demonstrere. Det finnes neppe noe verktøy for å påvirke HI, HC, VI eller VC. Det man kan gjøre er å se om de spørsmålene som stilles antyder noe om hvilke forsterkere som kan tenkes å være effektive for å sette i gang med frivillig arbeid, og så bruke denne kunnskapen til å tilrettelegge betingelser som er optimale.

Frivillig arbeid kan være av ulik art. Penner (2002) definerer frivillighet som langvarig, planlagt, prososial atferd til fordel for fremmede og noe som skjer i en organisert setting. Denne definisjonen utelater frivillig arbeid der hjelperatferden utføres for noen du kjenner, og i en uorganisert setting. I denne studien er alle deltakerne frivillige i en organisert setting, og Penner (2002) sin definisjon vil derfor bli anvendt i denne artikkelen.

Clary (1998) hadde en funksjonell tilnærming til motivasjon for frivillig arbeid der han delte inn 6 grupper for motivasjon som de frivillige kunne tilhøre.

Karrieremotiver omhandler fordeler man selv kan få ved å delta i frivillig arbeid som har betydning for ens egen karriere. Dette ser vi eksempler på hos blant studenter som jobber som frivillige for å få det høyt verdsatte beviset som kan legges ved CVen. Innen atferdsanalytisk teori kan dette beskrives som et individ under forsterkningsbetingelser der for eksempel gode prestasjoner i forhold til andre forsterkes. Det kan også sees på som en seleksjonsprosess. De med den mest utfyllende og aktive CVene er ofte de som velges til spesifikke jobber. Å delta i frivillig arbeid kan da sees på som en måte for individet å gjøre det mer sannsynlig at han eller hun blir selektert til den jobben eller aktiviteten som er aktuell.

Beskyttelsesmotiver beskriver Clary (1998) som ved å jobbe som frivillig får du mindre skyldfølelse over å ha det bedre enn de du hjelper, og for beskyttelse av egoet. I et atferdsperspektiv kan vi se på dette som en endring av selvsnakk. Selvsnakk vil si de tingene du sier til deg selv enten høyt eller privat, og selvsnakk kan øke eller minske sannsynligheten for spesifikke atferder. Å jobbe som frivillig på bakgrunn av beskyttelsesmotiver kan være en måte for å unngå negativ selvsnakk og/eller oppnå mer positiv selvsnakk, som begge er ønskede konsekvenser av atferd.

Verdimotiver beskriver Clary som at gjennom frivillig arbeid får et individ utløp for sine humanitære holdninger overfor andre, og de som har et verdimotiv for frivillig arbeid gjerne kjennetegnes ved bekymring for andres velvære. Ut fra atferdsanalytisk teori kan dette

være et individ som er under forsterkningsbetingelser der å hjelpe andre er atferd som blir forsterket. Baum (2017) skriver at det at et individ handler altruistisk er en konsekvens av at vår art er sosial, og gruppens velgående er avgjørende for vår sjanse for reproduksjon av våre gener. Atferd som hjelper gruppen blir også forsterket i de fleste kulturer, og et individ kan derfor handle altruistisk for å oppnå forsterkere basert på egen atferd.

Sosiale motiver skriver Clary (1998) at handler om å jobbe som frivillig for å få nye bekjenskaper og øke nettverket sitt. Det kan også handle om å stifte bekjenskap med en eller flere spesifikke personer for å få innpass i en ny gruppe. I et atferdsanalytisk perspektiv kan sosiale motiver handle om at individet er under forsterkningsbetingelser der det å stifte nye bekjenskaper blir forsterket. Denne atferden kan være under regelstyring der personer som allerede er i individets nettverk forsterker atferden ”å bli kjent med nye mennesker”. Dessuten kan individet selv være spesielt mottagelig for varierte sosiale forsterkere, slik at atferden vedlikeholdes når forsterkningsbetingelsene er gunstige.

Forståelsesmotiver handler om å jobbe som frivillig for å få lære, bruke egen kunnskap og egne evner. Clary (1998) skriver at de som jobber frivillig på bakgrunn av ønsket om å lære ofte velger spesifikke organisasjoner, som innen mental helse, for å bruke kunnskapen de får til selvforbedring. Ut fra atferdsanalytisk teori kan vi si at atferden der denne kunnskapen blir anvendt blir forsterket, noe som igjen øker sannsynligheten for andre aktiviteter som også forsterker atferd som omhandler denne kunnskapen. Frivillig arbeid kan være en slik aktivitet.

Forbedringsmotiver omhandler ønsket om egen vekst og utvikling. Clary (1998) skriver at personer som tilhører denne gruppen ofte søker positive tilbakemeldinger, som gir bedre selvfølelse. En atferdsanalytisk forklaring på dette kan være at individet er under regelstyring der frivillig arbeid beskrives som forsterkende. Det kan være at andre aktiviteter

individet har deltatt i ikke gir like sterke eller like mange forsterkere som det individet oppfatter at frivillig arbeid vil gjøre.

Felles for alle 6 motiver for frivillig arbeid ut fra et atferdsanalytisk perspektiv er at uansett motiv er individet under forsterkningsbetingelser som gjør det mer eller mindre sannsynlig at individet starter med frivillig arbeid. Alle individer er under regelstyring, og for de som begynner med frivillig arbeid er regler som omhandler frivillig arbeid uttrykt. Det er disse reglene som gjør at individet starter opp med frivillig arbeid, men reglene kan være forskjellige og det er dette som skaper diskusjonen om ulike motiver. Når det frivillige arbeidet har startet, vil den frivillige komme i kontakt med nye forsterkningsbetingelser som vedlikeholder det frivillige arbeidet, men som er forskjellige fra de forsterkerne som motiverte til å begynne. Det er stor sannsynlighet for at de motivasjonelle operasjonene for å begynne med frivillig arbeid omfatter verbale beskrivelser av ulike konsekvenser av å drive frivillig arbeid, i tråd med Malott (1989) sin forklaring av hvorfor regler virker.

I denne studien vil jeg bruke Triandis og Gelfand sin survey utviklet i 1998 om horisontal og vertikal individualisme og kollektivism, HI, VI, HC og VC. I tillegg fylte respondentene ut *Volunteer Functions Inventory* (VFI) laget av Clary (1998).

Forskningsspørsmålet er: hvilke motiver for frivillig arbeid er det som skiller individualister og kollektivister?

Hypotesene som ble satt i denne studien var:

Hypotese 1: HI korrelerer med forbedringsfaktor

Hypotese 2: VI korrelerer med karrierefaktor

Hypotese 3: HC korrelerer med verdi og sosiale faktor

Hypotese 4: VC korrelerer med beskyttelsesfaktor

Metode

Da jeg hadde samlet informasjon om temaet for studien fant jeg at VFI var et egnet måleinstrument for motiver for frivillig arbeid. Jeg fant også at jeg ville nyansere begrepene individualisme og kollektivismen mer ved å bruke Triandis og Gelfand (1998) sitt måleinstrument for horisontal og vertikal individualisme og kollektivismen, i motsetning til kun individualisme og kollektivismen. Jeg fant disse instrumentene etter søk i Oria via læringscenteret på OsloMet sine nettsteder. Spørsmålene i de to måleinstrumentene ble oversatt av meg, og gjennomgått av en andreperson. Spørsmålene ble deretter samlet til én survey og det ble laget en nettside der deltakere kunne svare på surveyen. Nettsiden ble laget via UiO sitt verktøy *Nettskjema*, <https://www.uio.no/tjenester/it/applikasjoner/nettskjema>. Til å begynne med ble deltakere kontaktet gjennom bekjente og oppfordret til å fylle ut spørreskjemaet. Det viste seg å være en lite effektiv metode for samling av deltakere, og det kunne også være flere ukjente variabler ved bruk av denne metoden. Derfor ble det lagt til et tilleggsspørsmål: ”Har du jobbet som frivillig det siste året?”. Dette for å sikre at deltakeren som svarte på spørsmålene var relevant for studien. Etter denne endringen i spørreskjemaet ble innsamlingsmetoden for deltakere gjort om til å kontakte grupper av frivillige knyttet til Røde Kors på Facebook. Disse gruppene ble kontaktet gjennom å bli medlem av gruppene på Facebook. Deretter ble det skrevet en post i gruppen der de andre medlemmene ble spurt om å svare på spørsmålene gjennom å trykke på en link vedlagt i posten. Dette gjorde innsamling av data svært mye mer effektivt, men det gjorde også at tilleggsvariabler som hvilken organisasjon personen jobbet som frivillig for ble lukket ut. Da ”Nettskjema” med linken <https://skjema.uio.no/95401> hadde ligget ute i planlagt periode på 30 dager ble surveyen låst og svarene ble ekstrahert til et dokument i Microsoft Excel som senere ble bearbeidet i SPSS.

Deltakere

I denne studien responderte 80 personer på surveyen. De tre første personene som responderte ble ekskludert på bakgrunn av senere endring i metode for å samle deltakere. Disse tre hadde blitt kontaktet gjennom bekjente. Av de som svarte på surveyen etter at metoden ble endret og et spørsmål lagt til, var det 3 som svarte at de ikke hadde jobbet som frivillig det siste året. Disse ble ekskludert fra undersøkelsen. Totalt ble svar fra 74 respondenter brukt i denne studien.

Variabler

Horisontal individualisme (HI), vertikal individualisme (VI), horisontal kollektivism (HC) og vertikal kollektivism (VC) ble målt ved bruk av Triandis og Gelfand (1998) sin 16-punkt skala. Spørsmålene ble oversatt til norsk av meg og sett gjennom av en andreperson. Det ble brukt en 7-poeng Likertskala fra 1- beskriver meg absolutt ikke til 7- beskriver meg nøyaktig. Det var fire spørsmål som målte hver av de fire variablene.

Motiver for frivillig arbeid ble målt ved bruk av Volunteer Functions Inventory (VFI) utviklet av Clary (1998). Dette er en 30-punkts skala der 6 ulike motiver for frivillig arbeid inkluderes. Motivene som inkluderes er karrieremotiver, beskyttelsesmotiver, verdimotiver, sosialmotiver, forståelsesmotiver og forbedringsmotiver. Hvert av motivene ble målt ved 5 spørsmål. Spørsmålene ble også her oversatt av meg, og sett gjennom av en andreperson. Det ble brukt en 7-poeng Likertskala fra 1- beskriver meg absolutt ikke til 7- beskriver meg nøyaktig.

Resultater

Hypotese 1 ble ikke støttet av dataen. HI korrelerte ikke med forbedringsfaktor, men korrelerte svakt med beskyttelsesfaktor ($r = 0.252$). HI korrelerte ikke med noen andre

motiver for frivillig arbeid, men korrelerte sterkt med VI og svakt med VC henholdsvis $r = 0,444$ og $r = -0,245$.

Tabell 1: Horisontal individualisme - korrelasjoner med motiver

		Correlations						
		HI-score	Karrierefaktor	Beskyttelsesfaktor	Verdifaktor	Sosialfaktor	Forståelsesfaktor	Forbedringsfaktor
HI-score	Pearson Correlation	1	,057	,252*	,035	,163	,005	,036
	Sig. (2-tailed)		,629	,030	,769	,165	,969	,763
	N	74	74	74	74	74	74	74

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

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

Tabell 2: Korrelasjon horisontal individualisme, vertikal individualisme, horisontal kollektivism (HC) og vertikal kollektivism (VC)

		Correlations			
		HI-score	VI-score	HC-score	VC-score
HI-score	Pearson Correlation	1	,444**	-,200	-,245*
	Sig. (2-tailed)		,000	,088	,035
	N	74	74	74	74
VI-score	Pearson Correlation	,444**	1	-,249*	-,059
	Sig. (2-tailed)	,000		,033	,619
	N	74	74	74	74
HC-score	Pearson Correlation	-,200	-,249*	1	,287*
	Sig. (2-tailed)	,088	,033		,013
	N	74	74	74	74
VC-score	Pearson Correlation	-,245*	-,059	,287*	1
	Sig. (2-tailed)	,035	,619	,013	
	N	74	74	74	74

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

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

Hypotese 2 ble heller ikke støttet av dataen. VI korrelerte ikke med noen motiver for frivillig arbeid. VI korrelerte derimot med HI og HC ($r = -0,249$, se tabell 2).

Tabell 3: Vertikal individualisme - korrelasjoner med motiver

		Correlations						
		VI-score	Karrierefaktor	Beskyttelses-faktor	Verdifaktor	Sosialfaktor	Forståelses-faktor	Forbedrings-faktor
VI-score	Pearson Correlation	1	,085	,223	-,040	,052	-,096	,196
	Sig. (2-tailed)		,471	,056	,737	,662	,416	,094
	N	74	74	74	74	74	74	74

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

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

Hypotese 3 ble delvis støttet av dataen. HC korrelerte med verdifaktor ($r = 0,352$), svakt med sosialfaktor ($r = 0,267$), forståelsesfaktor ($r = 0,589$) og forbedringsfaktor ($r = 0,353$). HC korrelerte altså sterkest med forståelsesfaktor. HC korrelerte også svakt med VI og VC ($r = 0,287$, se tabell 2).

Tabell 4: Horisontal kollektivism - korrelasjoner med motiver

		Correlations						
		HC- score	Karrierefaktor	Beskyttelses-faktor	Verdifaktor	Sosialfaktor	Forståelses-faktor	Forbedrings-faktor
HC- score	Pearson Correlation	1	,080	,080	,352**	,267*	,589**	,353**
	Sig. (2-tailed)		,499	,500	,002	,021	,000	,002
	N	74	74	74	74	74	74	74

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

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

Hypotese 4 ble ikke støttet av dataen. VC korrelerte ikke med beskyttelsesfaktor, men korrelerte derimot med verdifaktor ($r = 0,307$). VC korrelerte også med HI og HC (se tabell 2).

Tabell 5: Vertikal kollektivism - korrelasjoner med motiver

		Correlations						
		VC-score	Karrierefaktor	Beskyttelsesfaktor	Verdifaktor	Sosialfaktor	Forståelsesfaktor	Forbedringsfaktor
VC-score	Pearson Correlation	1	,081	,143	,307**	,158	,210	,189
	Sig. (2-tailed)		,495	,223	,008	,179	,073	,107
	N	74	74	74	74	74	74	74

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

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

Diskusjon

Resultatene i denne studien viste at hypotese 1, 2 og 4 ikke fant støtte og hypotese 3 i noen grad fant støtte. Hypotese 1 som sa at HI ville korrelere med forbedringsfaktor fant ikke støtte, men HI korrelerte med VI og VC. Hypotese 2 som sa at VI ville korrelere med karrierefaktor fant ikke støtte, men VI korrelerte med HI og HC. Hypotese 3 som sa at HC ville korrelere med verdi og sosiale faktor fant delvis støtte der HC korrelerte med verdi og sosial faktor, men også med VI og VC. Hypotese 4 som sa at VC ville korrelere med beskyttelsesfaktor fant ikke støtte, men VC korrelerte med HI og HC.

Det som kommer tydelig frem av dataen er at konstruktene HI, VI, HC og VC korrelerte med hverandre. Dette tyder sterkt på at konstruktene i studien ble dårligere skilt enn antatt ved bruk av Triandis og Gelfand (1998) sin 16-punkts survey for måling av HI, VI, HC og VC. Av resultatene ser vi at én konstrukt ikke utelukker en annen. Konsekvensene av dette er at individene i undersøkelsen ikke kan bli plassert i en graf med fire dimensjoner. En følge av dette er at korrelasjoner med motiver for frivillig arbeid ikke måles mot én atskilt dimensjon.

Det at konstruktene overlapper hverandre kan være en konsekvens av svak konstruktvaliditet. Konstruktvaliditet er knyttet til operasjonalisering av spørsmålene brukt i en studie (Lewin, 1979). Måler spørsmålene som ble stilt i surveyen virkelig det som gjennom tidligere studier har vist konstruktene horisontal/vertikal individualisme og kollektivism sin

betydning? I denne studien ble 16 spørsmål stilt etter hverandre som for mange antakeligvis ble oppfattet som relativt like. Vi kan av resultatene lese at konstruktene sannsynligvis ikke er godt nok operasjonalisert gjennom spørsmålene som ble stilt. Vi kan derfor anta at studien har svak konstruktvaliditet.

Begge måleinstrumenter brukt i denne studien, Triandis og Gelfand sin survey om HI, VI, HC og VC og Volunteer Functions Inventory utviklet av Clary, er amerikanske verktøy. Å bruke amerikanske verktøy under norske forhold kan være av betydning for resultatene i undersøkelsen. Dette gjelder spesielt for Triandis og Gelfand sin survey ettersom denne måler kulturelle fenomener. Det er til dels store forskjeller på norsk og amerikansk kultur når det kommer til frivillig arbeid, og dette kan komme til syne ved bruk av en slik undersøkelse under norske forhold.

Konstruktene brukt i denne studien er sosiologiske. Atferdsanalytisk vil fenomenene HI, VI, HC og VC beskrives gjennom regelstyring og forsterkningsbetingelser. Det vil også motiver for frivillig arbeid. At konstruktene er sosiologiske vil i denne sammenhengen si at motivasjon blir sett på som en indre størrelse. Sosiologisk forskning har gjerne den samme forståelse som psykologi: adferd er uttrykk for noe underliggende (gjerne komplekse kulturelle, sosiale og økonomiske historiske erfaringer). I adferdsanalysen er adferd et ureducerbart datum, og forstås med henvisning til historiske variabler (biologi og læringshistorie) og øyeblikkets stimulusbetingelser. Ettersom resultatene viste korrelasjon mellom konstruktene kan vi heller ikke på et atferdsanalytisk grunnlag si noe sikkert om hvilke stimulusbetingelser som ligger til rette for oppstart av frivillig arbeid for de ulike gruppene. Det vi kan si på atferdsanalytisk grunnlag er at etter det frivillige arbeidet er startet er det ulike forsterkningsbetingelser som opprettholder hjelperatferden. Det er ikke nødvendigvis de samme forsterkningsbetingelsene som startet hjelperatferden. En kan starte med frivillig arbeid for endring av selvsnakk, men fortsette på grunn av nye bekjentskaper.

Resultatene viser at det er forskjell i hvilke forsterkningsbetingelser som ligger til grunn for oppstart av frivillig arbeid.

En annen faktor som kan ha påvirket resultatene i denne studien er at utvalget er selvselektert og selvrapportert. Det vil si at de som svarte på undersøkelsen måtte aktivt oppsøke undersøkelsen ved å gå inn på Nettskjema frivillig. Dette påvirker utvalget, og det kan ikke med sikkerhet sies å være representativt for alle frivillige i Røde Kors. At svarene på surveyen er selvrapportert og ikke observert kan også påvirke resultatene. Etersom det var klart for respondentene at undersøkelsen var anonym forhindrer sannsynligvis store validitetstrusler knyttet til selvrapporing. Også størrelsen på utvalget kan gi utslag i forhold til korrelasjon mellom variabler, noe som kan gjøre resultatene misvisende. Et utvalg på 74 respondenter kan tenkes å være for lite i en slik undersøkelse.

Videre forskning på dette området er nødvendig for å konkludere om hvilke motiver for frivillig arbeid som skiller individualister og kollektivister. En mulig retning er å bruke adferdsanalyse som undersøkelsesmetode for å tilrettelegge både for at folk skal begynne med frivillig arbeid, og for at organisasjonene kan beholde de som har begynt. Kartlegger du kontingensene, vet du hva du skal gjøre for å endre adferd, eller vedlikeholde den på operant nivå. Undersøkelser som vektlegger adferdsaspekter ved å starte og fortsette med frivillig arbeid vil bidra til å klargjøre forsterkningsbetingelser, og dermed peke mot metodiske grep for å øke og vedlikeholde slikt arbeid.

Litteraturliste

Baldwin, J. D. B., Janice I. (2001). *Behavior principles in everyday life* (4th ed.). New Jersey, USA: Prentice Hall.

Baum, W. M. (2017). *Understanding behaviorism: behavior, culture and evolution* (3rd ed.). New York City: John Wiley & Sons, Inc.

Beyerlein, K., & Vaisey, S. (2013). Individualism revisited: Moral worldviews and civic engagement. *Poetics*, 41(4), 384-406. doi:10.1016/j.poetic.2013.05.002

Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology Bulletin*, 74(6), 1516-1530.

Daniels, A. C. (2000). *Bringing out the best in people: How to apply the astonishing power of positive reinforcement* (2nd ed.). New York: McGraw Hill.

Finkelstein, M. A. (2011). Correlates of individualism and collectivism: predicting volunteer activity. *Social Behavior and Personality*, 39(5), 597-606. doi:10.2224/sbp.2011.39.5.597

Finkelstein, M. A. (2012). Individualism/collectivism and organizational citizenship behavior: an integrative framework *Social Behavior & Personality: an international journal*, 40(10), 1633-1643. doi:10.2224/sbp.2012.40.10.1633

Grube, J. A., & Piliavin, J. A. (2000). Role identity, organizational experiences, and volunteer performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(9), 1108-1119. doi:10.1177/01461672002611007

Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations* (2nd ed.). Thousand Oaks: CA: Sage.

Hofstede, G. (2007). *Dimensionalizing cultures: the Hofstede model in context* (Vol. 2). Online readings in psychology and culture, 2(1).

Johnston, J. M., & Pennypacker, H. S. (2009). *Strategies and Tactics of Behavioral Research* (Vol. 3rd ed). New York: Routledge.

Lewin, M. (1979). *Understanding psychological research*. Malabar, Florida: Robert E. Krieger Publishing Company.

Malott, R. W. (1989). The achievement of evasive goals: Control by rules describing contingencies that are not direct acting. *Rule-governed behavior: Cognition, contingencies, and instructional control*. (pp. 269-322). New York City: Plenum Press.

- Michael, J. (1982). Distinguishing between discriminative and motivational functions of stimuli. *Journal of the Experimental Analysis of Behavior*, 37(1), 149-155. doi:doi:10.1901/jeab.1982.37-149
- Penner, L. A. (2002). Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism: an interactionist perspective. *Journal of Social Issues*, 58(3), 447-467. doi:10.1111/1540-4560.00270
- Ree, G. (2010). Adferdsanalyse som forskningsdisiplin. *Norsk Tidsskrift for Atferdsanalyse*, 36, 95-110.
- Rotter, J. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80(1).
- Santos, H. C., Varnum, M. E. W., & Grossmann, I. (2017). Global increases in individualism. *Psychological Science*, 28(9), 1228-1239. doi:10.1177/0956797617700622
- Skinner, B. F. (1969). *Contingencies of reinforcement : a theoretical analysis*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Skinner, B. F. (1971). *Beyond freedom and dignity*. New York City: Knopf/Random House.
- Triandis, H. C., & Gelfand, M. J. (1998). Converging measurement of horizontal and vertical individualism and collectivism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(1), 118-128. doi:10.1037/0022-3514.74.1.118
- Yamawaki, N. (2012). Within-culture variations of collectivism in Japan. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 43(8), 1191-1204. doi:10.1177/0022022111428171

Vedlegg 1: Triandis og Gelfand (1998) survey

Table 2
Factor Loadings for Horizontal and Vertical Individualism and Collectivism

Item	Factor loading
Horizontal individualism	
1. I'd rather depend on myself than others.	.68
2. I rely on myself most of the time; I rarely rely on others.	.66
3. I often do "my own thing."	.55
4. My personal identity, independent of others, is very important to me.	.40
Vertical individualism	
1. It is important that I do my job better than others.	.59
2. Winning is everything.	.56
3. Competition is the law of nature.	.53
4. When another person does better than I do, I get tense and aroused.	.45
Horizontal collectivism	
1. If a coworker gets a prize, I would feel proud.	.67
2. The well-being of my coworkers is important to me.	.64
3. To me, pleasure is spending time with others.	.61
4. I feel good when I cooperate with others.	.49
Vertical collectivism	
1. Parents and children must stay together as much as possible.	.61
2. It is my duty to take care of my family, even when I have to sacrifice what I want.	.60
3. Family members should stick together, no matter what sacrifices are required.	.52
4. It is important to me that I respect the decisions made by my groups.	.45

Vedlegg 2: Clary et. al. (1998) survey

1. Volunteering can help me to get my foot in the door at a place where I would like to work.	1	2	3	4	5	6	7
2. My friends volunteer.	1	2	3	4	5	6	7
3. I am concerned about those less fortunate than myself.	1	2	3	4	5	6	7
4. People I'm close to want me to volunteer.	1	2	3	4	5	6	7
5. Volunteering makes me feel important.	1	2	3	4	5	6	7
6. People I know share an interest in community service.	1	2	3	4	5	6	7
7. No matter how bad I've been feeling, volunteering helps me to forget about it.	1	2	3	4	5	6	7
8. I am genuinely concerned about the particular group I am serving.	1	2	3	4	5	6	7
9. By volunteering I feel less lonely.	1	2	3	4	5	6	7
10. I can make new contacts that might help my business or career.	1	2	3	4	5	6	7
11. Doing volunteer work relieves me of some of the guilt over being more fortunate than others.	1	2	3	4	5	6	7
12. I can learn more about the cause for which I am working.	1	2	3	4	5	6	7
13. Volunteering increases my self-esteem.	1	2	3	4	5	6	7
14. Volunteering allows me to gain a new perspective on things.	1	2	3	4	5	6	7
15. Volunteering allows me to explore different career options.	1	2	3	4	5	6	7
16. I feel compassion toward people in need.	1	2	3	4	5	6	7
17. Others with whom I am close place a high value on community service.	1	2	3	4	5	6	7
18. Volunteering lets me learn things through direct, hands on experience.	1	2	3	4	5	6	7
19. I feel it is important to help others.	1	2	3	4	5	6	7
20. Volunteering helps me work through by own personal problems.	1	2	3	4	5	6	7
21. Volunteering will help me to succeed in my chosen profession.	1	2	3	4	5	6	7
22. I can do something for a cause that is important to me.	1	2	3	4	5	6	7
23. Volunteering is an important activity to the people I know best.	1	2	3	4	5	6	7
24. Volunteering is a good escape from my own troubles.	1	2	3	4	5	6	7
25. I can learn how to deal with a variety of people.	1	2	3	4	5	6	7
26. Volunteering makes me feel needed.	1	2	3	4	5	6	7
27. Volunteering makes me feel better about myself.	1	2	3	4	5	6	7
28. Volunteering experience will look good on my rrsu&	1	2	3	4	5	6	7
29. Volunteering is a way to make new friends.	1	2	3	4	5	6	7
30. I can explore my own strengths.	1	2	3	4	5	6	7

Scoring:

Items 7, 9, 11, 20, 24 make up the Protective factor.

Items 3, 8, 16, 19, 22 make up the Values factor.

Items 1, 10, 15, 21, 28 make up the Career factor.

Items 2, 4, 6, 17, 23 make up the Social factor.

Items 12, 14, 18, 25, 30 make up the Understanding factor

Items 5, 13, 26, 27, 29 make up the Enhancement factor.

Scoring is kept at the factor level and kept continuous

Vedlegg 3: Spørreskjema fra *Nettskjema*

Side 5

Ranger disse punktene etter hvor godt de beskriver deg

	1 - Beskriver meg absolutt ikke	2 - Beskriver meg svært dårlig	3 - Beskriver meg dårlig	4 - Beskriver meg moderat	5 - Beskriver meg godt	6 - Beskriver meg svært godt	7 - Beskriver meg nøyaktig
Jeg stoler heller på meg selv enn på andre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg stoler på meg selv mesteparten av tiden, og stoler sjelden på andre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg gjør ofte "min egen greie"	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Min personlige identitet, uavhengig av andre, er veldig viktig for meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er viktig for meg at jeg gjør min jobb bedre enn andre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Å vinne er alt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konkurransen er en naturlov	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Når andre gjør det bedre enn meg blir jeg ansent og opphisset	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hvis en kollega får en premie blir jeg stolt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kollegaenes trivsel er viktig for meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 - Beskriver meg absolutt ikke	2 - Beskriver meg svært dårlig	3 - Beskriver meg dårlig	4 - Beskriver meg moderat	5 - Beskriver meg godt	6 - Beskriver meg svært godt	7 - Beskriver meg nøyaktig
For meg er glede det å bruke tid med andre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler meg bra når jeg samarbeider med andre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Foreldre og barn må være sammen så mye som mulig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er min plikt å ta vare på min familie, også når jeg må ofre det jeg selv vil ha	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Familiemedlemmer burde holde sammen uansett hvilke ofre som må gjøres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er viktig for meg at jeg respekterer beslutninger gjort av gruppene av mennesker jeg tilhører	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ranger hvor nøyaktig disse grunnene beskriver deg i ditt frivillige arbeid

	1 - Beskriver meg absolutt ikke	2 - Beskriver meg svært dårlig	3 - Beskriver meg dårlig	4 - Beskriver meg moderat	5 - Beskriver meg godt	6 - Beskriver meg svært godt	7 - Beskriver meg nøyaktig
Frivillig arbeid kan hjelpe meg å få en fot innenfor et sted jeg kan jobbe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vennene mine jobber som frivillige	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er bekymret for de som er mindre heldige enn meg selv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mennesker nær meg vil at jeg skal jobbe frivillig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Å jobbe frivillig får meg til å føle meg viktig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mennesker jeg kjenner deler interessen for samfunnstjenester	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Uansett hvor dårlig jeg har følt meg hjelper frivillig arbeid meg å glemme det	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er genuint bekymret for den bestemte gruppen jeg hjelper	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ved å jobbe som frivillig føler jeg meg mindre ensom	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg kan få nye kontakter gjennom frivillig arbeid som kan hjelpe min karriere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	1 - Beskriver meg absolutt ikke	2 - Beskriver meg svært dårlig	3 - Beskriver meg dårlig	4 - Beskriver meg moderat	5 - Beskriver meg godt	6 - Beskriver meg svært godt	7 - Beskriver meg nøyaktig
Å jobbe som frivillig letter på noe av skyldfølelsen over å være bedre stilt enn andre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg kan lære mer om saken jeg jobber for	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Å jobbe frivillig øker selvtiliten min	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Å jobbe frivillig gjør at jeg får et nytt perspektiv på ting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Å jobbe frivillig lar meg utforske nye karrieremuligheter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler medfølelse for folk i nød	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andre som er nær meg verdsetter samfunnstjenester høyt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Frivillig arbeid lar meg lære ting på en direkte og aktiv måte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg føler at det er viktig å hjelpe andre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Å jobbe som frivillig hjelper meg å komme gjennom mine egne personlige problemer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	1 - Beskriver meg absolutt ikke	2 - Beskriver meg svært dårlig	3 - Beskriver meg dårlig	4 - Beskriver meg moderat	5 - Beskriver meg godt	6 - Beskriver meg svært godt	7 - Beskriver meg nøyaktig
Å jobbe som frivillig vil hjelpe meg å lykkes i min karriere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg kan gjøre noe for en sak som er viktig for meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frivillighet er en viktig aktivitet for de jeg kjenner best	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Å jobbe som frivillig er en god måte å rømme fra mine egne problemer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg kan lære å takle mange forskjellige typer mennesker	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Å jobbe som frivillig gir meg følelsen at noen trenger meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Å jobbe som frivillig gjør at jeg føler meg bedre med meg selv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frivillighet vil se bra ut på min CV	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Frivillig arbeid er en måte å få nye venner på	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg kan utforske mine egne sterke sider gjennom frivillig arbeid	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vedlegg 4: Korrelasjonsmatrise

		Correlations									
		HI-score	VI-score	HC- score	VC-score	Karrierefaktor	Beskyttelsesfaktor	Verdifaktor	Sosialfaktor	Forståelsesfaktor	Forbedringsfaktor
HI-score	Pearson Correlation	1	,444**	-,200	-,245*	,057	,252*	,035	,163	,005	,036
	Sig. (2-tailed)		,000	,088	,035	,629	,030	,769	,165	,969	,763
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
VI-score	Pearson Correlation	,444**	1	-,249*	-,059	,085	,223	-,040	,052	-,096	,196
	Sig. (2-tailed)	,000		,033	,619	,471	,056	,737	,662	,416	,094
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
HC- score	Pearson Correlation	-,200	-,249*	1	,287*	,080	,080	,352**	,267*	,589**	,353**
	Sig. (2-tailed)	,088	,033		,013	,499	,500	,002	,021	,000	,002
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
VC-score	Pearson Correlation	-,245*	-,059	,287*	1	,081	,143	,307**	,158	,210	,189
	Sig. (2-tailed)	,035	,619	,013		,495	,223	,008	,179	,073	,107
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Karrierefaktor	Pearson Correlation	,057	,085	,080	,081	1	,319**	,049	,459**	,331**	,261*
	Sig. (2-tailed)	,629	,471	,499	,495		,006	,681	,000	,004	,025
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Beskyttelsesfaktor	Pearson Correlation	,252*	,223	,080	,143	,319**	1	,218	,362**	,210	,588**
	Sig. (2-tailed)	,030	,056	,500	,223	,006		,062	,002	,073	,000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Verdifaktor	Pearson Correlation	,035	-,040	,352**	,307**	,049	,218	1	,167	,544**	,227
	Sig. (2-tailed)	,769	,737	,002	,008	,681	,062		,155	,000	,052
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Sosialfaktor	Pearson Correlation	,163	,052	,267*	,158	,459**	,362**	,167	1	,318**	,447**
	Sig. (2-tailed)	,165	,662	,021	,179	,000	,002	,155		,006	,000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Forståelsesfaktor	Pearson Correlation	,005	-,096	,589**	,210	,331**	,210	,544**	,318**	1	,442**
	Sig. (2-tailed)	,969	,416	,000	,073	,004	,073	,000	,006		,000
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74
Forbedringsfaktor	Pearson Correlation	,036	,196	,353**	,189	,261*	,588**	,227	,447**	,442**	1
	Sig. (2-tailed)	,763	,094	,002	,107	,025	,000	,052	,000	,000	
	N	74	74	74	74	74	74	74	74	74	74

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

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