

Mälardalens högskola
Akademin för hälsa, vård och välfärd

Motivation till ideellt arbete inom olika idrottsföreningar

Johanna Eriksson Wallén

C-uppsats i psykologi, HT2013
Handledare: Cornelia Wulff
Examinator: Eric Hansen

Motivation till ideellt arbete inom olika idrottsföreningar

Johanna Eriksson Wallén

För att undersöka vad som motiverar människor att arbeta ideellt inom idrottsföreningar med Self-Determination theory och Functional approach som grund, samt om det råder någon skillnad beroende på ålder och antal timmar människor lägger på sitt ideella engagemang, skickades en enkät ut till ideellt engagerade i fyra olika idrottsföreningar. Av de 125 deltagarnas resultat visade det sig att de yngre deltagarna i högre grad motiverades av karriärfunktion i Functional approach. Kontrollerad motivation från Self-Determination theory var vanligare bland dem som spenderade över tre timmar på det ideella arbetet. Gemensamt för deltagarna var att de i störst grad drevs av autonom motivation från Self-Determination theory, det vill säga den inre viljan att göra något. Detta tyder på att det var självutvecklande, egenvinnande motiv som motiverade denna studies deltagare till ideellt arbete.

Keywords: motivation, Self-Determination theory, Functional approach, volunteer work

Inledning

Ideellt arbete är en relativt vanligt förekommande företeelse i Sverige. Det innebär att tusentals människor lägger ner delar av sin privata tid till att bidra till andra på olika sätt. Men vad är det då som motiverar människor att göra detta val, vad är det som motiverar människor att arbeta ideellt? Förr fokuserade många av studierna om ideellt arbete på altruism. Huruvida altruism existerar eller ej verkar inte vara en helt enkel sak att utröna, och det verkar även vara en fråga som är under förändring (Piliavin & Charng, 1990). Dock verkar många av forskarna sluta upp kring att det finns något som kan liknas vid altruism, eller åtminstone ett altruistiskt beteende. Men förklarar det verkligen motivation till ideellt arbete? Motivation är enligt Kowalski och Westen (2009) det som driver oss att utföra eller undvika saker. En mycket stor teori inom motivationsområdet är Self-determination theory, STD (Deci & Ryan, 1985). Författarna visade på att vi drivs av att antingen känna oss kontrollerade och tvungna att utföra en viss aktivitet, eller av att vi själva faktiskt vill och tycker att aktiviteten eller beteendet känns bra. Samtidigt som STD (Deci & Ryan, 1985) ska förklara vad det är som motiverar oss i olika situationer finns det många studier som visar att just ideellt arbete kan ha goda effekter, inte bara för de som är målet för det ideella arbetet, utan även för utövarna. Functional approach av Clary et al. (1998) beskriver några av de positiva effekter ideellt arbete kan ha och menar således att en del av motivationen till det ideella arbetet går att finna i att det faktiskt fyller viktiga funktioner för utövaren. Så vad ska vi sammanfattningsvis säga angående motivationen till ideellt arbete? Det var huvudfokus i föreliggande studie.

Altruism

Preston (2013) har beskrivit altruism som viljan att behandla någon på ett sätt som gynnar denne andra men inte sig själv. Batson (1995) är en av dem som har hävdade att sann altruism är svår att se just eftersom det oftast finns en gynnande aspekt även för den som utger sig för att vara altruistisk. De olika begreppen egoistisk och altruistisk motivation förklarades av Batson, Fultz och Schoenrade (1987). De menade att när målet med en altruistisk handling är

att gynna sig själv bygger det på en egoistisk motivation. Gynnar handlingen istället någon annan till största del, då bygger det på altruistisk motivation. Även kallat prosocial motivation. Batson, Fultz och Schoenrade poängterade dock att en handling som i första hand gynnar någon annan, också kan gynna en själv på ett eller annat sätt. Detta är en av anledningarna till att det är svårt att utröna om altruism existerar, det är helt enkelt svårt att se vilka huvudmotiven är och för vems skull handlingen utförts.

Batson et al. (1988) har undersökt om prosocial motivation (altruism), det vill säga motivationen att hjälpa andra för deras bästa eller för en större grupps bästa, egentligen består av viljan att belönas för sin handling eller om den snarare består av viljan att slippa känna skuld känslor för att inte ha hjälpt till. De fick dock inte stöd för någon utav sina hypoteser, men de fick istället fram resultat som visar att till grund för altruism ligger någon form av empati. Utan att lägga allt för mycket vikt vid empati och dess betydelse kan vi kort konstatera att det beskrivits som möjligheten att kunna känna in eller läsa av en annan persons känslor (Coke, Batson & McDavis, 1978). Alltså skulle altruistisk motivation grundas i att empatiska känslor väcks och därför väljer människor att bidra till andras väl. Detta i kombination med vad Batson (1995) nämnt kan tolkas som att det finns visst underlag för att altruism faktiskt existerar.

Piliavin och Charng (1990) har beskrivit att det verkar ha skett ett skifte i uppfattningen kring altruism. Från tidiga studier där fokus enbart låg på underliggande egoistiska motiv till altruistiskt handlande till att flera studier faktiskt verkar peka i riktning mot att viss grad av altruism existerar. En fråga de väckt är dock om beteendet är medfött eller om det är ett beteende vi lär oss under uppväxten. Enligt Gantt och Burtons (2013) har de flesta av nutidens studier kring altruism pekat på att altruism inte existerar men Gantt och Burtons har argumenterat för att det ändå finns och vill skapa nya sätt att få fram det. De har hävdade att sättet vi oftast studerat altruism på inte tillåter svar som visar på människans genuina goda vilja.

Det verkar vara svårt att avgöra huruvida sann altruism existerar eller inte. Men är det så att altruism faktiskt existerar går det inte att bortse från de positiva effekter som även åligger en själv genom att bidra till andra. Post (2005) är en av dem som talat för att altruism och vänligt beteende är en bidragande faktor till god psykisk hälsa, även om det är en komplex fråga eftersom många som betar sig altruistiskt är sådana som ofta har en redan god hälsa. Musick, Wilsom och Bynum (2000) har hävdade att förr var altruism något som ofta kunde kopplas till samhällsfenomenet ideellt arbete, men att fokus numera ligger på andra bakomliggande faktorer till fenomenet. Några av de andra faktorerna som fokuseras på nu går att finna hos Functional approach (Clary et al., 1998; Clary & Snyder, 1999). Enligt Functional approach kan ideellt arbete kan vara en källa till olika funktioner; karriärmöjligheter, sociala interaktioner, förbättringsmöjligheter, ökad förståelse, ställningstagande för olika värderingar samt att ideellt arbete kan verka skyddande för individen negativa känslor. Det är således en teori som ämnar ge svar på vilka positiva effekter ideellt arbete kan generera, vare sig det är altruistiskt eller ej.

Motivation

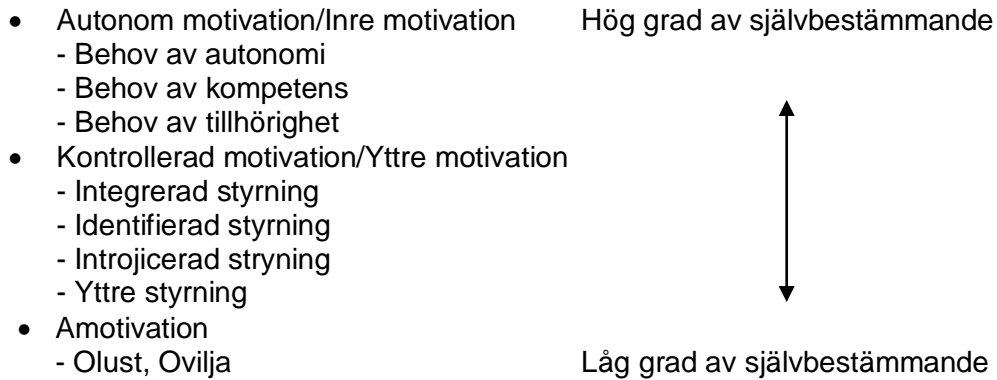
På 50-talet konstaterade Mowrer (1952) att det fanns relativt lite vetenskaplig forskning kring motivation. Det fanns inte många teorier att bygga vidare på och utveckla, de som fanns handlade om instinkter och vanor men behandlade inte några inre kognitiva motiv. Sigmund Freud, som levde 1859-1939, menade att vi hade drifter som motiverade oss, dessa drifter var i ett tidigt stadium sex och aggression (Kowalski & Westen, 2009). Geen (1991) menade under tidigt nittital att studierna kring motivation fortfarande varierade stort i fråga om huvudfokus och utgångspunkt. Det fanns dock en kognitiv motivationsteori som växt sig allt större och som fortfarande utvecklas; Self-determination theory, SDT (Deci & Ryan, 1985)

som beskrivit att det finns olika typer av motivation. Det som skiljer dem åt är hur stort självbestämmande de grundas på. I början utgick teorin från att det fanns två typer av motivation; inre och yttre. Den inre är när vi handlar för att vi själv vill, vi är inte medvetna om motiven. Den yttre är när vi handlar för att vi vet att det utgår någon typ av belöning eller straff (Deci & Ryan, 1985). En sista del utav SDT är amotivation. Det är den som är minst självbestämmande eftersom individen vid denna typ av motivation utför en uppgift utan att känna för den eller känna sig motiverad av något slag (Deci & Gangné, 2005; Deci & Ryan, 2000). Begreppen inre och yttre motivation har vidareutvecklats för att möjliggöra förståelsen för dess relation till varandra, de kallas då autonom och kontrollerad motivation (Deci & Ryan, 2008). Autonom och inre motivation är i princip detsamma, medan kontrollerad motivation är en del av den yttre motivationen fast än mer komplex.

Den kontrollerade motivationen kan i grunden vara en yttre motivation som via inläring till viss del blivit inre, vi gör något för att vi vet att det i någon form främjar oss själva i ett större sammanhang (Deci & Ryan, 2008).¹ Det finns olika grader av hur pass mycket den kontrollerade motivationen kan påverka eller styra en individ att känna självbestämmande trots att det i grunden är en yttre motivation; *Yttre styrning*, individen gör det för att andra vill. *Introjerad styrning*, där individen tar in vad som förväntas av omgivningen, men gör det ej till en del av sig själv. *Indentifierad styrning*, individen accepterar vad som förväntas av denna och gör det till viss del till en del av sig själv. Den typ av kontrollerad motivation som är mest lik autonom är den *Integrerade påverkan*. Individen känner det den gör som en del av sig själv, och motivationen känns äkta och inspirerande. Det som dock skiljer den från den helt autonoma motivationen är att det fortfarande föreligger en yttre belöning till beteendet (Deci & Ryan, 2008). Den kallas kontrollerande motivation eftersom den kommer med vissa krav, det handlar inte om att utföra något för den egna viljan där individen själv bestämmer när och hur utan det är något du förväntas göra (Deci & Gangné, 2005).

Den autonoma motivationen, den som är mest självbestämmande, består av tre behovskomponenter: kompetens, autonomi och tillhörighet (Deci & Ryan, 2000). *Behovet av kompetens* (need for competence) bygger på att människan har ett behov av att känna att hon är behörig och kan bidra med viktiga saker. *Tillhörighetsbehovet* (need for relatedness) grundar sig i att vi har ett behov att känna tillhörighet till någon form av grupp. Slutligen så har vi ett behov av att känna att vi själva kan påverka de val vi gör i livet och att vi är kapabla att fatta beslut, det *autonoma behovet* (need for autonomy; Deci & Ryan, 2008). När en individ är i en miljö där denne själv får bestämma över sin situation, får känna sig duktig på något samt upplever tillhörighet ökar dennes välmående. Detta på grund av att de anses vara psykologiska behov som människan behöver uppfylla för att uppleva välmående (Deci & Ryan, 2000). Flertalet studier bekräftar att de tre komponenterna faktiskt har inverkan på människors välmående (Church et al., 2013; Reis, Sheldon, Gable, Roscoe & Ryan, 2000; Weinstein & Ryan, 2010). Samtidigt menade Deci och Ryan (2000) att närvaron av de tre komponenterna kan öka en individs autonoma motivation. Då den autonoma motivationen inte kräver någon belöning eller bestraffning, utan kommer inifrån, är det den som är mest beständig. För att tydliggöra följer här en översikt inspirerad av Deci och Ryans (2008) modell över STD:

¹ Första stycket under Motivation är hämtat från en tidigare b-uppsats av samma författare



Figur 1. Modell över STD inspirerad av Deci och Ryans (2008) modell över STD.

Betalningar ses i många fall som något uppmuntrande och borde således leda till att behovet av kompetens uppfylls och att den autonoma motivationen därmed ökar. Men eftersom betalningar samtidigt fungerar som en belöning för något som utförts och kan kontrollera människor kan de hota individens autonomi, känslan av att kunna styra över sitt eget liv, och på så vis påverka den autonoma motivationen i negativ riktning. En person som utför något genom att drivas av den autonoma motivationen kommer att fortsätta så länge det känns utvecklande och kul. Får individen istället belöning för att göra samma syssla kommer den troligtvis bara att fortsätta så länge belöningen fortsätter komma. Motivationen har då ändrats från autonom till kontrollerad (Deci, Koestner & Ryan, 1999). Slutligen har Deci och Ryan (2008) beskrivit att vid amotivation saknas viljan till att utföra en handling. Gemensamt för kontrollerad och autonom motivation är att de handlar om viljan att utföra något, men att utfallet eller utförandet är det som skiljer dem åt.

Functional approach

Ideellt arbete kan fylla vissa funktioner, utöver det att individer hjälper andra. Functional approach är en teori som grundar sig i att individer är aktiva och försöker skapa gynnsamma förhållanden för personlig utveckling. Teorin har försökt sammanställa de olika funktioner ideellt arbete kan tänkas fylla för olika utövare (Clary et al., 1998; Clary & Snyder, 1999). Det har resulterat i sex olika funktioner. 1) Värderingar - handlar om att kunna visa vad som är viktigt för en genom att utöva ideellt arbete på en plats som står för något speciellt. 2) Förståelse - tillåter en att skapa en förståelse för något på ett sätt som individen inte kunnat få om denna inte arbetat ideellt. 3) Förbättringar - Individen kan förbättras och utvecklas mentalt genom ideellt arbete. 4) Karriär- Ideellt arbete kan gynna arbetskarriären. 5) Sociala - Ideellt arbete kan bidra till en förbättring av det sociala livet. 6) Skyddande - Ideellt arbete verkar skyddande mot vissa av individens negativa känslor. I kontrast till det altruistiska som ofta kopplas till ideellt arbete kan ideellt arbete alltså ha olika egenvinnande motiv, beroende på vem individen är. Vid utvecklandet av Functional approach-teorin (Clary et al., 1998) har det även kommit fram resultat som tyder på att om individen upplever att det ideella arbetet faktiskt bidrar till att uppfylla den funktionen som motiverat dem starkast, kommer de i större grad att fortsätta med aktiviteten. De kan således sättas i perspektiv till ett självuppfyllande agerande.

Haivas et al. (2013) har nämnt att det skulle vara intressant att koppla ihop Functional Approach (Clary et al., 1998) med SDT (Deci & Ryan, 1985). Clary och Snyder (1999) menade att en av hörnstenarna i Functional approach är att ideellt arbete fyller olika funktioner för olika personer. Alltså kan motiven till ideellt arbete variera mellan utövarna eftersom människor har olika behov. Några av dessa motiv går att finna i möjligheten att

utveckla sig själv samt sina sociala interaktioner. En ytterligare funktion de tagit upp är den skyddande funktionen. Deci och Ryan (2000) beskrev autonom och kontrollerad motivation, där den autonoma motivationen grundar sig i uppfyllelsen av tre psykologiska behov. Deci och Ryan (2000) har hävdade att då behoven av tillhörighet, autonomi och kompetens är uppfyllda så är det en bidragande faktor till välmående. Kan då dessa olika funktioner ha något samband med den autonoma motivationen och dess tre psykologiska behov?²

Ideellt arbete

Ideell är enligt Nationalencyklopedin (2013) när man agerar utan att få betalt i pengar. I bara Sverige finns det så många som ungefär 130 000 ideella föreningar (SCB, 2013).³ Andelen av Sveriges befolkning som någon gång arbetat ideellt ligger på strax över 30 procent (Plagnol & Huppert, 2010). Jämfört med övriga länder i Europa betyder 30 procent att Sverige hamnar ungefär i mitten.

Det finns många studier som visat på de goda effekterna för utövaren av ideellt arbete (Clary & Snyder, 1999; Plagnol & Huppert, 2010; Weinstein & Ryan, 2010). Pavlova och Silbereisen (2012) har fått fram resultat som visar viss positiv påverkan på den mentala hälsan hos både yngre och äldre som arbetar ideellt. Speciellt visade studien att äldre människor över 56 år som varken arbetar eller har en partner upplever det som främjande för det psykiska välbefinnandet.⁴ Weinstein och Ryan (2010) påvisade att vid ideellt arbete ökar känslan av de tre komponenterna som STD:s autonoma motivation bygger på, således ökar välmåendet på dessa tre punkter, känslan av autonomi, tillhörighet och kompetens. De har också beskrivit att ideellt arbete på så sätt inte bara är ett sätt att bidra till andra, utan även ett sätt att bidra till sig själv genom ökat välmående.

Kan det därför vara en omedveten jakt på dessa funktioner och psykologiska behov som motiverar oss att arbeta ideellt? Eller kan det till och med vara kontrollerad motivation som driver oss, känslan av att vi måste eller förväntas göra det. Och kan motiven till ideellt arbete skilja sig åt beroende på ålder, med tanke på de studier som visar på att ideellt arbete har en positiv inverkan speciellt på de som är över 56 år. Ett flertal studier inom området ideellt arbete är gjorda just på äldre (Plagnol & Huppert, 2010; Wilson, 2000). Wilson (2000) har påvisat behovet av att fortsätta studier kring ideellt arbete bör lägga än mer fokus på de lägre åldrarna.

Syfte

Den här studien syftade till att undersöka vad som motiverar människor att arbeta ideellt i en idrottsförening med många aktiva samt om det rådde någon skillnad i motivationen beroende på ålder och spenderad tid. Eftersom det finns ett behov av att studera även yngres motivation till ideellt arbete har studien genomförts hos idrottsföreningar. Enligt Riksidrottsförbundet (2012) är det så många som 665 000 personer mellan åldrarna 7-70 som är ledare, styrelsemedlem eller liknande i någon idrottsförening i Sverige. Således kändes valet att studera ideellt arbetande i idrottsföreningar motiverat för att söka svar på frågan om det råder någon skillnad i motivation med hänsyn till ålder, eftersom åldersspannet ofta är brett i denna typ av föreningar. Följande frågeställningar ställdes upp:

1. Vilken av faktorerna amotivation, kontrollerad motivation, autonom motivation (från STD) och funktionerna förståelse, värderingar, förbättringar, karriär, sociala och skyddande, hämtade från Functional approach kan starkast förklara motivation till ideellt arbete.

² Sista stycket från och med mening två är taget från en tidigare b-uppsats av samma författare.

³ Denna mening är hämtad från en tidigare b-uppsats av samma författare.

⁴ Denna mening är hämtad från en tidigare b-uppsats av samma författare.

2. Råder det någon skillnad i hur starkt respektive motivationsfaktor förekommer beroende av ålder.
3. Råder det någon skillnad i hur starkt respektive motivationsfaktor förekommer beroende av hur många timmar i veckan individen spenderar på det ideella arbetet.
4. Finns det ett samband mellan motivationsfaktorerna med ursprung ur SDT och de i Functional approach?

Metod

Deltagare

Med tanke på det stora antalet ideellt engagerade inom Sverige i förhållande till tid och resurser till denna studie användes ett bekvämlighetsurval för att få in de antal deltagare som behövdes till studien. Idrottsföreningar med många ideellt engagerade i närområdet till en svensk storstad valdes ut och kontaktades med en förfrågan om de ville delta. De första föreningarna som svarade fick bli deltagarna till denna studie. Till det tillkom idrottsföreningar som fanns studien nära till hands. Således skickades enkäten ut till 418 personer fördelat på fyra olika idrottsföreningar. Det var 135 personer som besvarade enkäten, och 126 enkätsvar kunde användas då bortfall på svar var för högt på övriga. Av dessa 126 deltagare var det 71 kvinnor (56.3%) och 55 män (43.7%). Åldersspannet låg mellan 15 och 71 år, medelvärde för ålder var 46.9 år med en standardavvikelse på 13.12. Tiden de genomsnittligen la på sitt ideella engagemang var 4.48 timmar i veckan med en standardavvikelse på 3.9. Av de tillfrågade hade 37 (29.4%) barn i samma förening medan 89 (70.6%) inte hade det. På frågan om de fick någon kompensation/ersättning för sitt ideella arbete svarade 41 (32.5%) att de inte fick någon. Däremot svarade 85 (67.5%) att de fick någon kompensation/ersättning. Exempel på dessa kompensationer/ersättningar var skobidrag, fortbildningskurser, fri träning i samma förening, reseersättning, träningskläder.

Material

Till denna studie valdes det att göra en kvantitativ datainsamling i form av enkäter. Enkäten bestod av 30 items totalt. Till att börja med tre bakgrundsfrågor om deltagarnas ålder, kön och antal timmar de i snitt la på ideellt arbete i veckan. Sedan följde 25 påståenden angående *Varför är du engagerad i denna ideella förening?* Påståendena kom från *The Situational Motivation Scale, SIMS* (Guay, Vallerand & Blanchard, 2000), med godkännande från skaparna av enkäten. Påståenden plockades även från *Volunteer Functions Inventory, VFI* (Clary et al., 1998), inget godkännande kunde hämtas från skaparna av denna enkät varav frågorna enbart inspirerats av den. Deltagarna fick skatta sina svar på en femgradig skala genom att markera den siffra som bäst motsvarade hur väl påståendet stämde för dem, från 1 (*Stämmer inte alls*) till 5 (*Stämmer mycket bra*). Således skall medelvärden ≤ 3 tolkas som att respondenten till lägre grad motiveras av faktorn medans medelvärden > 3 bör tolkas som att respondenten till högre grad motiveras av faktorn. Även en omvänd fråga fanns med. Slutligen avslutades skalan med kontrollfrågor om huruvida respondenterna hade barn i samma förening och om de fick någon ersättning/kompensation för sitt ideella engagemang. Med på enkäten fanns ett missivbrev där förutom det som tas upp under rubriken procedur (se nedan), även fanns med en kort presentation av forskaren samt kontaktuppgifter till densamma och dennes handledare.

The Situational Motivation Scale, SIMS, av Guay et al. (2000) är en skala som mäter de olika motivationsformerna SDT (Deci och Ryan, 1985) bygger på i olika situationer. Originalenkäten som är på engelska består utav 16 påståenden där deltagarna på en sjugradig likertskala ska ringa in den siffra som bäst beskriver hur väl påståendet passar in för dem. Utav dessa påståenden valdes 12 ut till denna studies enkät. De valdes ut baserat på att passa

studiens deltagare, allt för många frågor kring amotivation ville undvikas då ideellt arbete handlar om ett eget aktivt val att engagera sig eller inte.

VFI som grundar sig i Functional approach (Clary et al., 1998) avser mäta de funktioner ideellt arbete kan fylla för de som utövar det. Originalskalan består utav 48 påståenden men till denna studie användes 12 påståenden, som bäst passade studiens syfte, inspirerade av skalan. Detta resulterade således i 24 påståenden avsedda att svara på forskningsfrågorna, 3 bakgrundsfrågor, 2 kontrollfrågor och slutligen en omvänd fråga. Eftersom originalenkäten är på engelska och har ändrats till viss del, testades först enkäten på två personer likvärdiga dem som var i urvalsgruppen. De oklarheter som uppstod korrigerades. Enkäten hade en intern reliabilitet, mätt med Cronbachs alpha på .84.

Deltagarna delades upp i grupper (se Tabell 1 och Tabell 2) för att kunna jämföras med varandra.

Tabell 1

Översikt av de åldersuppdelningar som gjordes

Åldersgrupp	1	2	3	4
	15-39 år	40-47 år	48-55 år	56-71 år
	$n = 32$ (25.4%)	$n = 28$ (22.2%)	$n = 33$ (26.2%)	$n = 33$ (26.2%)

Tabell 2

Översikt av de tidsuppdelningar som gjordes

Tidsgrupp	1	2
	≤ 3 timmar/vecka	> 3 timmar/vecka
	$n = 67$ (53.2%)	$n = 59$ (46.8%)

De både uppdelningarna motiverades med att frekvensmässigt få så jämnstora grupper som möjligt för att kunna jämföra dem.

Enkäten avsåg till en början att mäta de fyra faktorerna amotivation, autonom motivation, kontrollerad motivation och functional approach (som menar att ideellt arbete fyller olika funktioner). Efter en undersökande faktoranalys ändrades dock dessa fyra faktorer till: *Autonom motivation*, *Kontrollerad motivation*, *Functional approach - En karriärsfrämjande funktion* och *Functional approach - En social funktion*. (Se appendix A för matris)

De 24 påståendena från enkäten delades in i dessa fyra faktorer, för att kunna skapa starka index, genom användning av SPSS version 22. Enligt Pallant (2010) är en förutsättning för en faktoranalys att varje item bör ha minst fem svars personer, vilket uppfylls i denna studie. Kaiser-Meyer-Olkin värdet var .789 och stiger således över det rekommenderade värdet på .6 som enligt Pallant (2010) är indikator på huruvida en faktoranalys är lämplig eller ej. Likaså var Bartlett's test of sphericity signifikant. Dessa test bygger på att de olika enkätfrågorna testas mot varandra för att utröna om något samband råder. På scree-ploten gick det att urskilja en gräns i lutning efter faktor 4, varför valet fortfarande föll på fyra faktorer. I de fall ett påstående fick dubbel faktorladdning valdes påståendet in under den faktor där den hade högst värde. De fyra faktorerna kunde tillsammans förklara 50.76% av variansen. Detta var fördelat på faktor 1 (23.63%), faktor 2 (12.84%), faktor 3 (7.42%) och faktor 4 (6.88%). En oblim rotation på faktorlösningen utfördes med Kaiser Normalization.

Då sex av frågorna inte ansågs passa in teoretiskt i den utvalda faktorn plockades de bort för att stärka validiteten. Det resulterade i ett Kaiser-Meyer-Olkin värde på .758 och en total förklarad varians på 59.82 % fördelat på faktor 1 (27.37 %, $\alpha = .80$), faktor 2 (15.28%, $\alpha = .77$), faktor 3 (9.18%, $\alpha = .67$) och faktor 4 (8.04, $\alpha = .76$). Se Tabell 3 för respektive påståendes laddning.

Tabell 3
Påståenden med respektive laddning för faktor

Påstående	Faktor			
	1	2	3	4
3. För att folk i min omgivning förväntar sig att jag ska vara det.		.75		
4. För att jag tycker att det är roligt.	.79			
6. För att det är något jag måste göra.		.86		
9. För att jag inte har några andra val.		.66		
11. För att jag känner mig nöjd när jag är det.	.69			
12. För att det känns viktigt för mig.	.73			
13. För att jag känner att jag måste göra det.		.85		
14. För att mina vänner arbetar ideellt i samma förening.				-.56
15. För att det får mig att känna mig uppskattad.				-.52
16. För att det får mig att känna mig mindre ensam.				-.85
17. För att det kommer att vara en god merit för mig när jag söker arbete.			.88	
19. För att det är ett sätt att träffa nya vänner.				-.81
20. För att jag känner att jag kan bidra med viktig kunskap.	.65			
21. För att knyta nya kontakter som kan hjälpa mig i arbetslivet.			.83	
22. För att det bidrar till att jag kan göra saker jag inte haft möjlighet till annars.			.58	
23. För att jag känner att jag kan utveckla mig själv.	.52			
24. För att känna tillhörighet till en grupp.				-.56
25. För att det är kul arbetsuppgifter.	.72			

Not. Faktor 1 = Autonom motivation, Faktor 2 = Kontrollerad motivation, Faktor 3 = Functional approach- karriärfunktion, Faktor 4 = Functional approach- social funktion

Av de fyra olika faktorerna skapades sedan index för att kunna jämföras. Ytterligare variabler som avsågs mätas var ålder, genomsnittlig tid deltagarna lägger på sitt ideella engagemang, om de har barn i samma förening samt om de får någon ersättning/kompensation för det ideella arbetet de utför.

Procedur

De föreningar som skulle tillfrågas, kontaktades via mejl. Verksamhetschef/styrelse/ledare i respektive förening fick en förfrågan om det skulle vara möjligt att dela ut enkäter gällande motivation till ideellt arbete till de ideellt engagerade i föreningen. Eftersom gemensamt för alla de kontaktade var att det skulle vara svårt att samla alla deltagarna vid ett tillfälle, efterfrågades möjligheten till en webbenkät.

Verksamhetschef/styrelse/ledare i respektive förening valde att få enkäten skickad till sin mejl för att sedan kunna vidarebefordra den till de som skulle ha den i föreningen. På enkäten följde ett missivbrev där en presentation, syfte och etik kring studien togs upp. Respondenterna fick således enkäten som ett mejl där de kunde välja att klicka i sina svarsalternativ direkt i mejlet eller att gå vidare via en länk och svara. Vilket de än valde skickades svaren in anonymt till webbenkätens svarssida som bara var tillgänglig för författaren. Efter att sista svarsdatum på enkäten passerat raderades den. Vetenskapsrådet (Vetenskapsrådet, 2002) har tagit fram riktlinjer för hur en studie på bästa sätt kan verka etiskt för alla de som är inblandade. För att följa dessa riktlinjer meddelades alla deltagare via ett missivbrev på enkäten att deras medverkan var helt frivillig, att alla svar var anonyma och de inte skulle kunna kopplas till någon enskild deltagare eller förening. I missivbrevet stod syftet med studien utskrivet; vad det är som motiverar människor att arbeta ideellt. Författaren ansåg inte att det skulle påverka studiens resultat på något negativt sätt. För att analysera svaren gjordes envägs-anova och korrelationstest.

Resultat

För att få en tydlig bild över hur de olika variablerna förhåller sig till varandra gjordes ett korrelationstest, se Tabell 4. Det starkaste bandet går att finna mellan *autonom motivation* och *sociala funktionen* ($p = .01$) vilket innebär att de som svarat att de till hög grad motiveras att arbeta ideellt av autonoma värden även svarat högt på att de motiveras av de sociala funktioner det fyller. Dock skall detta tolkas försiktigt. Frågorna i *sociala funktionen* laddade negativt i faktorn, vilket kan tyda på en viss tendens att det är en antifaktor. Då det även går att se ett samband mellan *autonom motivation* och *karriärfunktionen* ($p = .01$), som också är en del av Functional approach, kan vi ändå antyda att det finns ett samband mellan SDT's *autonoma motivation* och de funktioner som ideellt arbete fyller enligt Functional approach. Två variabler som korrelerar negativt är Kompensation för sitt ideella arbete och Antal timmar per vecka som läggs på det ideella engagemanget ($p = .01$), vilket tyder på att vid ersättning/kompensation lägger individen färre timmar på det ideella engagemanget. Även *kontrollerad motivation* korrelerar negativt med huruvida deltagarna får ersättning eller ej ($p = .01$), vilket tyder på att *kontrollerad motivation* förekommer mer sällan i de fall där ersättning betalas. Huruvida deltagarna har barn i samma förening eller ej korrelerar inte med någon av de olika motivationsfaktorerna.

Tabell 4

Pearsonkorrelationer mellan variablerna samt deskriptiv statistik

Index	1	2	3	4	5	6	7	8	M	SD	
1. Ålder	-								46.90	13.12	
2. Antal timmar i veckan	-.12	-							4.48	3.96	
3. Barn i samma förening	.19*	.13	-						-	-	
4. Kompensation för ideellt engagemang	.07	-.31**	-.15	-					-	-	
5. Autonom Motivation	.08	.07	.11	.16	-				4.08	.65	
6. Kontrollerad Motivation	.02	.32**	.05	-.25**	.07	-			1.33	.50	
7. Functional approach - Karriär	-	.03	-.13	-.06	.41**	.13	-		2.25	.93	
8. Functional approach - Social	.39**	.07	-.05	.08	.24**	.48**	.22*	.29**	-	2.87	.84

Not. $N=126$. * $p < .05$, ** $p < .01$

Fyra olika envägs variansanalys utfördes för att se om någon skillnad mellan de olika åldersgrupperna på respektive typ av motivation gick att finna. Som kan ses i Tabell 5 var det faktorn Autonom motivation som fick högst medelvärde i alla grupperna, samtidigt som Kontrollerad motivation fick det lägsta medelvärdet. Dock kunde ingen signifikant skillnad avläsas mellan de olika åldersgrupperna på faktorn *autonom motivation* $F(3, 125) = 0.83$, $p = .483$. Inte heller på faktorerna *kontrollerad motivation* $F(3, 125) = 0.58$, $p = .627$ och *social funktion* $F(3, 125) = 1.79$, $p = .153$ gick det att avläsa någon signifikant skillnad mellan de olika åldersgrupperna. På faktorn *karriärfunktion* däremot fanns det en signifikant skillnad $F(3, 125) = 6.77$, $p = .001$ i hur respondenterna i de olika åldersgrupperna svarat på hur starkt karriärfunktionen motiverar dem att engagera sig ideellt. Den yngsta åldersgruppen var den som hade högst medelvärde och således den grupp som starkast motiverades av faktorn, för att sedan sjunka för varje ålderstegring. Effektstorleken beräknades till $\eta^2 = .14$.

Tabell 5

Medelvärde och standardavvikelse för de olika åldersgrupperna på respektive faktor

Åldersgrupp		15-39 år <i>n</i> = 32	40-47 år <i>n</i> = 28	48-55 år <i>n</i> = 33	56-71 <i>n</i> = 33	Total <i>n</i> = 126 Signifikans
Faktor						
Autonom motivation	(<i>M</i>)	3.96	4.14	4.03	4.19	<i>ns</i>
	(<i>SD</i>)	0.87	0.56	0.58	0.65	
Kontrollerad motivation	(<i>M</i>)	1.33	1.38	1.24	1.38	<i>ns</i>
	(<i>SD</i>)	0.55	0.55	0.58	0.58	
Karriärfunktion	(<i>M</i>)	2.79 _{ab}	2.23	2.15 _a	1.84 _b	**
	(<i>SD</i>)	0.89	0.89	0.93	0.76	
Social funktion	(<i>M</i>)	2.77	3.00	2.65	3.07	<i>ns</i>
	(<i>SD</i>)	0.86	0.84	0.76	0.86	

Not. *ns*= Icke signifikant, * $p < .05$, ** $p < .01$

_a= Medelvärden för respektive grupp skiljer sig enligt Tukey test, $p < .05$. från den andra gruppen.

_b= Medelvärden för respektive grupp skiljer sig enligt Tukey test, $p < .01$. från den andra gruppen.

Likaså gjordes det två stycken envägs variansanalys för att se om det råde någon skillnad mellan de olika tidsgrupperna ($\leq 3/h$ i veckan och $> 3/h$ i veckan) på respektive typ av motivation, se Tabell 6. Ingen signifikant skillnad gick att avläsa hos faktorerna *autonom motivation*, $F(1, 125) = 1.48$, $p = .227$, *karriärfunktion*, $F(1, 125) = 0.04$, $p = .848$ eller *social funktion*, $F(1, 125) = 0.235$, $p = .629$. Faktorn *kontrollerad motivation* förekom däremot i signifikant högre grad hos de som la mer än tre timmar i veckan på sitt ideella engagemang än dem som la färre än eller lika med tre timmar, $F(1, 125) = 8.42$, $p = .004$. Effektstorleken var dock låg, .06.

Tabell 6

Medelvärde och standardavvikelse för de olika tidsgrupperna på respektive faktor

Tidsgrupp		≤ 3 /timmar i veckan <i>n</i> = 67	> 3 /timmar i veckan <i>n</i> = 59	Total <i>n</i> = 126
Faktor				
Autonom motivation	(<i>M</i>)	4.01	4.15	<i>ns</i>
	(<i>SD</i>)	0.69	0.59	
Kontrollerad motivation	(<i>M</i>)	1.21	1.46	*
	(<i>SD</i>)	0.42	0.55	
Karriärfunktion	(<i>M</i>)	2.26	2.23	<i>ns</i>
	(<i>SD</i>)	0.93	0.94	
Social funktion	(<i>M</i>)	2,84	2,91	<i>ns</i>
	(<i>SD</i>)	0.84	0.83	

Not. *ns*= Icke signifikant, * $p < .05$, ** $p < .01$

En tvåvägs variansanalys för respektive motivationsfaktor utfördes med ålder och spenderad tid som oberoende variabel men visade inte på några signifikanta interaktionseffekter; *autonom motivation* $F(3, 118) = 0.59$, $p = .618$, *kontrollerad motivation*

$F(3, 118) = 0.79, p = .503$, *karriärfunktion* $F(3, 118) = 0.28, p = .842$ och *social funktion* $F(3, 118) = 0.36, p = .778$. De signifikanta huvudeffekter som framkom var de gällande ålders påverkan på *karriärfunktionen* och spenderad tids påverkan på *kontrollerad motivation*, som tagits upp ovan. För att sammanfatta svaren på de tidigare uppställda frågeställningarna går det från resultaten av datan att avläsa att *autonom motivation* är den faktor, utav de fyra som undersöktes, som i högst grad motiverar deltagarna till denna studie att arbeta ideellt. Vilket således besvarar fråga 1. På fråga 2 framkom bara stöd för att det råder en skillnad mellan de olika åldersgrupperna i hur starkt faktorn *karriärfunktion* förekommer som motivation till ideellt arbete. De yngre åldersgrupperna hade dessa som tydligare motivationsfaktor än de äldre åldersgrupperna. För fråga 3 framkom bara svar som stöder att det råder en skillnad i hur starkt *kontrollerad motivation* förekommer beroende av hur många timmar individen lägger på det ideella arbetet. Svaren visar att *kontrollerad motivation* är mer vanligt förekommande bland dem som arbetar tre timmar eller mer. Slutligen för att svara på fråga 4 kan det konstateras att en korrelation finns mellan *autonom motivation* och både *karriärfunktionen* och den *sociala funktionen*. Således finns det ett samband mellan SDT och vissa av funktionerna i Functional approach.

Diskussion

Denna studie syftade till att ge svar på vilken av autonom motivation, kontrollerad motivation, *karriärfunktionen* och den *sociala funktionen* som starkast kunde förklara motivation till ideellt arbete, om det rådde någon skillnad beroende på ålder samt antal timmar deltagarna spenderade på sitt ideella engagemang och slutligen om motivationsfaktorerna i STD (Deci & Ryan, 1985) har någon koppling till de funktioner som tas upp i Functional approach (Clary et al., 1998). Autonom motivation, alltså viljan att göra något av egen drivkraft, var den faktor som motiverade de olika åldersgrupperna och tidsgrupperna i högst grad att arbeta ideellt. Den höga grad av autonom motivation som enligt (Deci & Ryan, 2000) är en källa till välmående, och som enligt denna undersökning deltagare verkar driva de ideellt arbetande, kan kanske förklara varför ideellt arbete genererar så goda effekter även för utövaren. De drivs av den autonoma motivation och kan genom det få de olika behoven av autonomi, kompetens och tillhörighet uppfylla vilket enligt forskning (Church et al., 2013; Deci & Ryan, 2000; Reis, Sheldon, Gable, Roscoe & Ryan, 2000; Weinstein & Ryan, 2010) bidrar till välmående. Vid mätningen gjordes ingen uppdelning av de olika behovskomponenterna. Autonom motivation består ut av. Författaren ansåg det rimligast att mäta det som en helhetsfaktor så som tidigare studier gjort, vilket betyder att även resultaten måste tolkas utifrån den.

Angående den kontrollerade motivationen går det i resultatet att se en skillnad mellan de olika tidsgrupperna där dem som spenderar mer än tre timmar i veckan i större grad (om än en fortfarande låg grad) drivs av kontrollerad motivation, samtidigt som ersättning korrelerar negativt med antal timmar per vecka och kontrollerad motivation. Att de som spenderar mer än tre timmar per vecka anger mer kontrollerad motivation talar för att deltagarna av egen vilja och autonoma motiv är beredda att spendera sin fritid på ideellt arbete, dock upp till en gräns. Efter denna gräns krävs det en mer kontrollerad form av motivation.

Sett till teorin om kontrollerad motivation och dess ogynnsamma påverkan på arbetslusten (Deci, Koestner & Ryan, 1999) är det möjligt att i denna studie tolka det som att ersättningen får deltagarna att vilja spendera färre timmar på det ideella arbetet, men samtidigt minskar den kontrollerade motivationen. Det skulle kunna ha att göra med att den kontrollerade motivationen så starkt styr individen att denna upplever det som dennes egen vilja. Att det är den typ av kontrollerad motivation som är mest självbestämmande; integrerad styrning. Att så många som 67.5% svarat att de får någon form av ersättning/kompensation samtidigt som de i hög grad angett autonom motivation talar emot Deci, Koestner och Ryans (1999) teori om att

betalningar skulle ändra typen av motivationskraft hos individen. Det skulle kunna förstås i relation till att ersättningen/kompensationen faktiskt bara ses som en liten kompensation där det utförda arbetet känns mer värt än det individen får betalt i. Kontrollen ligger fortfarande hos individen, kompensationen är så pass liten att den inte påverkar valet att engagera sig eller inte. Det skulle också kunna förstås på så sätt att deltagarna själva upplever att den autonoma motivationen ger dem mer tillbaka, i form av välmående. Därav håller dem det faktum att de får en ersättning eller kompensation på distans eftersom det skulle påverka dem negativt.

Vissa skillnader i hur starkt de olika åldersgrupperna och tidsgrupperna motiverades av de olika faktorerna gick att finna. För åldersgruppen 56-71 år var det den sociala funktionen som kom på andra plats, vilket möjligtvis kan sättas i förståelse till den tidigare forskningen av Pavlova och Silbereisen (2012) som visar att för dem över 56, som inte arbetar eller har någon partner, har ideellt arbete särskilt goda effekter för dess välmående. Då ideellt arbete inom idrott ofta är en aktivitet med många inblandade kan det ses som en social aktivitet vilken kan fylla det sociala behovet vissa har men inte kan finna i sin vardag. Till exempel om personen saknar ett arbete som annars kan vara en naturlig källa till vardagligt socialt umgänge. Då laddningarna från faktoranalysen visade negativa värden kan det innebära att det är en antifaktor, det skulle innebära att den sociala funktionen inte hör ihop med de övriga faktorerna och på så vis inte motiverar till ideellt arbete. Det är lite oväntade resultat men tas i beaktning genom att resultaten angående den sociala funktionen ska tolkas med försiktighet.

En annan intressant aspekt är det faktum att de i den yngsta åldersgruppen i signifikant högre grad motiverades av karriärfunktionen. Att tänka på då dessa resultat avläses är som tidigare nämnt det faktum att den interna reliabiliteten för just den faktorn inte översteg Cronbachs alpha värdet .70. En naturlig förklaring till den högre grad av motivationsfaktorn karriärfunktion hos den yngre åldersgruppen skulle kunna vara att de ännu inte etablerat sig på arbetsmarknaden och därför utvecklar sina karriärmöjligheter. Att människor drivs av olika självutvecklande mål, som Clary et al. (1998) menar, blir aningens tydligare i och med dessa resultat.

Som tidigare beskrivits har Haivas et al. (2013) nämnt att det skulle vara intressant att koppla ihop functional approach med STD (Deci & Ryan, 1985). Detta försöktes göra i den mån det var möjligt, skaparna av functional approach-enkäten kontaktades utan resultat eftersom korrekta kontaktppgifter inte gick att finna. Vissa samband mellan STD och Functional approach gick dock att finna. För att undvika att göra enkäten alltför lång valdes bara ett visst antal påståenden ut från varje enkät och kategori. Efter faktoranalysen gjorts fanns det bara stöd för att enkäten kunde besvara två av de sex funktioner som ideellt arbete anses fylla enligt Functional approach. Således går sambandet bara att se till viss del. Att karriärfunktionen och den sociala funktionen korrelerar med autonom motivation kan tala för att även den autonoma motivationen är en självutvecklande drivkraft. Människor kan inse att det ger dem något tillbaka, i form av välmående, att arbete ideellt vilket genererar till att de fortsätter. I denna studie har det förts ett resonemang kring huruvida altruism existerar eller ej, inga försök gjordes till att mäta det utan resonemanget låg snarare som en grund till ytterligare ett sätt att förstå motivation till ideellt arbete. Att avläsa från resultaten denna studie genererat verkar de psykiskt självutvecklande faktorerna: autonom motivation, karriärfunktion och social funktion vara de faktorer som starkast motiverar till ideellt arbete inom idrottsföreningar. Då dessa faktorer är bidragande till eget välmående får de ändå ses som egenvinnande även om de är ickemateriella, vilket kan tyda på att det inte är altruistiska skäl som motiverar till ideellt arbete inom idrottsföreningar utan snarare den egoistiska motivation Batson, Fultz, och Schoenrade (1987) talar om. Eftersom frågan angående altruism trots allt verkar vara näst in till filosofisk lämnar studien det upp till deltagarna själva att avgöra om de drivs av altruistiska skäl. Denna studie har således aktivt valt att inte ha med altruism som en möjlig motivationskraft till ideellt arbete. De övriga motiven dem kan tänka

drivas av och som undersökts i denna studie kan således ses som antingen alternativa motiv eller additionella motiv till de altruistiska.

För och nackdelar med studien

Till stor del tolkas resultaten baserat på åldersuppdelningar och tidsuppdelningar. Dessa mått kan anses vara aningens grova men motiverades av att få grupperna så jämnstora som möjligt. Detta var till stor nytta då de olika medelvärdena jämfördes. Vid fler grupper med mindre åldersbredd är det möjligt att resultaten skulle blivit tydligare. Till exempel på faktorn karriärfunktion skulle det vara möjligt att få ett precisare mått på vilka åldrar det faktiskt är som till viss del motiveras av faktorn. Ytterligare studier skulle kunna se över de olika åldersuppdelningarna för att se om de går att göra precisare.

Till denna studie användes ett bekvämlighetsurval. Bryman (2011) menar dock att ett problem med urvalet är att de svar studien genererar sällan eller aldrig kan generaliseras till andra än de som deltagit i studien eftersom det inte är representativt för hela populationen. Men det kan ge en fingervisning om vad som ska undersökas närmare vid mer omfattande studier. För att i den mån det är möjligt försöka bidra till ett än mer generaliserbart resultat, användes denna typ av urval för att nå ut till så många som möjligt och till flera olika idrottsföreningar. Totalt är det fyra olika föreningar med fokus på olika idrotter som deltar i studien vilket ändå kan bidra till en viss ökad generaliserbarhet.

Att använda sig av en webbaserad enkät, vilket var fallet i denna studie, har sina för och nackdelar. Efter att dessa noga övervägts ansågs ändå fördelarna väga över. McBurney och White (2007) menar att en av fördelarna är det att den sociala önskvärdheten hos deltagarna kan minska eftersom dem blir anonyma för forskaren då svaren lämnas via internet. En annan fördel är att fler personer kan tillfrågas. Något som kan vara en svårighet i och med webbenkäter kan enligt McBurney och White (2007) vara att få till ett riktigt slumpmässigt urval eftersom deltagarna själva väljer om de vill delta eller inte. I detta fall eftersträvades inte ett totalt slumpmässigt urval, och alla i föreningarna fick den mejlad till sig vilket kan bidra till att de inte aktivt behövde söka eller hitta enkäten för att besvara den. Alla de ideellt engagerade i föreningarna hade alltså lika stor möjlighet att delta. Ett ytterligare problem som skulle kunna uppstå i och med webbenkäter är det att vissa åldersgrupper skulle kunna falla bort med förklaring av att det kan tänkas vara så att vissa åldersgrupper brukar internet mer än andra. Även detta övervägdes innan beslutet om webbenkät. Då föreningarna själva efterfrågade denna typ av enkätform ansågs det ändå som det mest lämpliga för att möta deras önskemål och öka möjligheterna att få dem att vilja delta.

Enkäten bestod utav påståenden, det vill säga slutna frågor. Enligt Bryman (2011) är slutna frågor ett sätt att skapa svar som kan jämföras, eftersom detta till viss del var syftet med studien passade de slutna frågor enkäten bestod av bra. Samtidigt menar Bryman att en nackdel med slutna frågor kan vara att svaren blir påtvingade för respondenten eftersom det inte lämnar något utrymme för några andra val än de som finns med i enkäten. Dock hade alla deltagare möjligheten att svara lågt på påståendet vilket betydde att de inte stämde alls för dem. Enkäten öppnade således inte upp för nya synsätt men påtvingade heller ingen det befintliga. Vid framtida studier kan det vara en idé att öppna upp för ännu fler möjligheter och låta deltagarna i större mån dela med sig av sina egenuppfattade motivationsfaktorer.

Den interna reliabiliteten mäter hur väl frågor eller påståenden i en enkät följer varandra. Hos mätinstrumentet som sig i helhet, i detta fall enkäten, låg Cronbach's alpha värdet på .84 vilket överstiger det värde på .80 som Bryman (2011) menar är ett värde att anse som starkt. Bryman menar samtidigt att det i vissa fall är acceptabelt med en lägra nivå. Cronbach's alpha värdet för de olika faktorindex varierade mellan .67 och .80. Således har studien till största del mätverktyg med en god intern reliabilitet.

Bryman (2011) beskriver att stärkt ytvaliditet, det vill säga säkerheten att ett nyskapat mått faktiskt mäter det som är tänkt, kan ske genom att tillfråga experter och se hur väl de tycker att frågorna faktiskt kan ge den typ av svar som eftersöks. Eftersom enkäten grundade sig på två redan befintliga och beprövade enkäter talar det för att ytvaliditeten var god. Då bara vissa av frågorna valdes ut från enkäterna kunde faktoranalysen ytterligare hjälpa till att kategorisera faktorer med dess olika påståenden. Dock hade språket direkt översatts av författaren. Då inga experter inom språk fanns tillgängliga för studien testades enkäten på två personer likvärdiga de som skulle delta. På så sätt kunde frågorna diskuteras och forskaren kunde få översikt av hur frågorna uppfattades. Vid kommande forskning kan det vara önskvärt att enkäten behandlas ytterligare av personer som är än mer insatta i ämnet och det engelska språket.

Ett allmänt vedertaget forskningsdilemma som Vetenskapsrådet (2002) behandlar är resonemanget kring huruvida forskningskravet står sig mot individskyddskravet. Eftersom deltagarna enligt författaren inte ansågs påverkas negativt i någon bemärkelse uppfattades det som legitimt att genomföra studien. Speciellt då syftet med studien hela tiden var öppet och att det tydligt framgick att medverkan var frivillig. Alla deltagare erbjöds även att via mejl ta del av studiens resultat när den är färdig.

Slutsats

Bland de faktorer som undersökts i denna studie var det autonom motivation som fick högst värden. I den yngsta åldersgruppen visade det sig även vara karriärfunktionen som motiverade deltagarna till ideellt arbete inom idrottsföreningar. Dessa faktorer kan ses som självutvecklande på en psykisk nivå vilket talar för att det är egenvinnande motiv som ligger bakom det ideella engagemanget. Då det ideella arbetet skapar gynnsamma förhållanden för både utövare, som får möjlighet till självutveckling, och för dem som är mottagare av det ideella arbetet kan det ses som en vinn-vinn situation.

Referenser

- Batson, C. D. (1995). Prosocial motivation: Why do we help others? In A. Tesser (Ed.), *Advanced social psychology* (pp. 333-381). Boston: McGraw-Hill.
- Batson, C. D., Dyck, J. L., Brandt, J. R., Batson, J. G., Powell, A. L., McMaster, M. R., & Griffitt, C. (1988). Five studies testing two new egoistic alternatives to the empathy-altruism hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*, *55*, 52-77.
- Batson, C. D., Fultz, J., & Schoenrade, P. A. (1987). Distress and empathy: Two qualitatively distinct vicarious emotions with different motivational consequences. *Journal of Personality*, *55*, 19-39.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder* (2a uppl.). Malmö: Liber.
- Church, A. T., Katigbak, M. S., Locke, K. D., Zhang, H., Shen, J., Vargas-Flores, J. J., ... Ching, C. M. (2012). Need satisfaction and well-being: Testing Self-Determination Theory in eight cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, *44*, 507-534. doi: 10.1177/0022022112466590
- Clary, E. G., & Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations. *Current Directions in Psychological Science*, *8*, 156-159. doi:10.1111/1467-8721.00037
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Hauge, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, *74*, 1516-1530. doi: 10.1037/0022-3514.74.6.151
- Coke, J. S., Batson, C. D., & McDavis, K. (1978). Empathic mediation of helping: A two-stage model. *Journal of Personality and Social Psychology*, *36*, 752-766.

- Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin*, *125*, 627-668.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). Self-determination Theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, *55*, 68-78. doi:10.1037//0003-066X.55.1.68
- Deci, E.L., & Ryan, R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology*, *49*, 14-23. doi:10.1037/0708-5591.49.1.14
- Gagne, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, *26*, 331–362. doi:10.1002/job.322
- Gantt, E. E., & Burton, J. (2012). Egoism, altruism, and the ethical foundations of personhood. *Journal of Humanistic Psychology*, *53*, 438–460. doi:10.1177/0022167812464685
- Geen, R. G. (1991). Social motivation. *Annual Review of Psychology*, *42*, 377-399. doi:10.1146/annurev.ps.42.020191.002113
- Guay, F., Vallerand, R. J., & Blanchard, C. (2000). On the assessment of situational intrinsic and extrinsic motivation: The Situational Motivation Scale (SIMS). *Motivation and Emotion*, *24*, 175-213.
- Haivas, S., Hofmans, J., & Pepermans, R. (2013). Volunteer engagement and intention to quit from a self-determination theory perspective. *Journal of Applied Social Psychology*, *43*, 1869–1880. doi:10.1111/jasp.12149
- Kowalski, R., & Westen, D. (2009). *Psychology* (5th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- McBurney, D. H., & White, T. L. (2007). *Research methods* (8th ed.) Belmont, CA: Wadsworth.
- Mowrer, O. H. (1952). Motivation. *Annual Review of Psychology*, *3*, 419-438. doi:10.1146/annurev.ps.03.020152.002223
- Musick, M. A., Wilson, J., & Bynum, W. B. (2000). Race and formal volunteering: The differential effects of class and religion. *Social Forces*, *78*, 1539-1571.
- Nationalencyklopedin. *Ideell*. Hämtad 30 november, 2013, från <http://www.ne.se/kort/ideell>
- Pallant, J. (2010). *SPSS Survival manual: A step by step guide to data analysis using the SPSS program* (4th ed.). Buckingham: Open University Press.
- Pavlova, M. K., & Silbereisen, R. K. (2012). Participation in voluntary organizations and volunteer work as a compensation for the absence of work or partnership? Evidence from two german samples of younger and older adults. *The Journals of Gerontology, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, *64*, 514-524. doi:10.1093/geronb/gbs051
- Piliavin, J. A., & Charng, H.-W. (1990). Altruism: A review of recent theory and research. *Annual Review of Sociology*, *16*, 27-65.
- Plagnol, A. C., & Huppert, F. A. (2010). Happy to help? Exploring the factors associated with variations in rates of volunteering across Europe. *Soc Indic Res*, *97*, 157–176. doi:10.1007/s11205-009-9494-x
- Post, S. G. (2005). Altruism, happiness, and health: It's good to be good. *International Journal of Behavioral Medicine*, *12*, 66–77.
- Preston, S. D. (2013). The origins of altruism in offspring care. *Psychological Bulletin*, *139*, 1305–1341.
- Reis, H. T., Sheldon, K. M., Gable, S. L., Roscoe, J., & Ryan, R. M. (2000). Daily well-being: the role of autonomy, competence, and relatedness. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *26*, 419–435.

- Riksidrottsförbundet. (2012). *Idrotten i siffror*. Stockholm: Författaren.
- SCB, *Det civila samhället – ett regeringsuppdrag med undersökningar från Statistiska centralbyrån*. Hämtad 1 December, 2013, från <http://www.scb.se>
- Vetenskapsrådet. (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Weinstein, N., & Ryan, R. M. (2010). When helping helps: Autonomous motivation for prosocial behavior and its influence on well-being for the helper and recipient. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98, 222–244. doi:10.1037/a0016984
- Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, 215-240.

Appendix A

Matris för utförd faktoranalys

Påstående	Faktor	Pattern matrix				Structure matrix			
		1	2	3	4	1	2	3	4
3			.750			.746			
4	.788				.757				
6			.855			.865			
9			.661			.689			
11	.686				.722				-.304
12	.730				.781				-.399
13			.851			.844			
14					-.582				-.560
15					-.515	.418			-.594
16					-.848				-.838
17				.875				.839	
19					-.807	.363			-.821
20	.616	.322				.602	.309		
21			.830					.794	
22			.583			.459		.675	
23	.520		.446			.681		.611	-.344
24					-.564	.485		.367	-.680
25	.719					.714			

Not. Enbart laddningar över .3 visas

3. För att folk i min omgivning förväntar sig att jag ska vara det.
4. För att jag tycker att det är roligt.
6. För att det är något jag måste göra.
9. För att jag inte har några andra val.
11. För att jag känner mig nöjd när jag är det.
12. För att det känns viktigt för mig.
13. För att jag känner att jag måste göra det.
14. För att mina vänner arbetar ideellt i samma förening.
15. För att det får mig att känna mig uppskattad.
16. För att det får mig att känna mig mindre ensam.
17. För att det kommer att vara en god merit för mig när jag söker arbete.
19. För att det är ett sätt att träffa nya vänner.
20. För att jag känner att jag kan bidra med viktig kunskap.
21. För att knyta nya kontakter som kan hjälpa mig i arbetslivet.
22. För att det bidrar till att jag kan göra saker jag inte haft möjlighet till annars.
23. För att jag känner att jag kan utveckla mig själv.
24. För att känna tillhörighet till en grupp.
25. För att det är kul arbetsuppgifter.