



**LUNDS**  
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi

## **VILJA TILL SAMARBETE OCH INRE MOTIVATION**

**- en studie av organisatoriskt engagemang hos ideellt aktiva**

**Frida Malmgren & Magnus Oscarsson**

Psykologexamensuppsats. Vol. XIV (2012):12

Handledare: Ilkka Salo  
Examinator: Roger Sages

Allt arbete som man får betalt för suger ut och bryter ned själen.

Aristoteles (384 f.Kr-322 f.Kr)

Tack!

Alla nationsaktiva som bidragit och varit en del av studien

Quratorer och KK-Ordförande Sandra Selander

Fredrik Lagerberg för rätt inriktning

Emma Gustafsson för hjälp med översättning

Vänner och familj för stöd och uppmuntran

Vår handledare Ilkka Salo

Våra kollegor Daniel och Louise för gott snack

### Sammanfattning

Studien syftade dels till att undersöka om personlighetsvariabler som visat sig predicera beteende i sociala dilemman även hade ett samband med Organisatoriskt engagemang. Vidare avsåg studien undersöka vad som ligger bakom viljan att arbeta ideellt i form av motivation och personlighet. Urvalet i studien bestod av 203 ideellt aktiva inom tolv olika studentorganisationer. Data inhämtades genom en webbaserad enkät. Resultaten visade att de undersökta personlighetsvariablerna endast hade svaga samband med Organisatoriskt engagemang. Ett intressant, om än också svagt, negativt samband mellan Anspråkslöshet och Normativt engagemang påvisades vilket skulle kunna förklaras av en vilja hos individen att se sig som outhärdlig för organisationen. Urvalsgruppen uppvisade även utmärkande personlighetsdrag, såsom hög Ärlighet-Ödmjukhet, hög Extraversion, låg Emotionalitet, hög Generaliserad tillit och hög Prestationsbaserad självkänsla. Huruvida dessa drag uppmuntras i form av socialisering och uttryckta mål i de undersökta organisationerna diskuterades. Gruppens Organisatoriska engagemang var även i mindre utsträckning än väntat påverkat av den omgivande kontexten vilket diskuterades i förhållande till Inre motivation.

*Nyckelord:* Organisatoriskt engagemang, samarbete, Social value orientation, Ärlighet-Ödmjukhet, Inre motivation, ideellt arbete

### **Abstract**

The aim of the present study was first to examine whether personality variables, which in previous research have been found to predict behaviour in social dilemmas, also were related to Organizational commitment. Second, the study aimed to explore what lies behind a willingness to volunteer in a non-profit organization in terms of motivation and personality. The sample in the study consisted of 203 volunteers active within twelve student organizations. The data was collected through a web-based questionnaire. The results showed only a weak relationship between the investigated personality variables and Organizational commitment. However, an interesting, although also weak, negative correlation was demonstrated between Modesty and Normative commitment; which could possibly be explained by a person's perception of themselves as being indispensable to the organization. Distinctive personality traits for the sample were: high Honesty-Humility, high Extraversion, low Emotionality and high Performance-based self-esteem. Whether these features are encouraged in the form of socialization and expressed goals within the organizations was discussed. The sample's Organizational commitment was also, to a lesser degree than expected, affected by the surrounding context, which was discussed in relation to Intrinsic motivation.

*Keywords:* Organizational commitment, cooperation, Social value orientation, Honesty-Humility, Intrinsic motivation, volunteering

## Innehållsförteckning

Inledning	7
Bakgrund	7
Organisatoriskt engagemang	7
Engagemang och motivation	7
Trekomponentsmodellen	9
Konsekvenser av Organisatoriskt engagemang	10
Kontextuella faktorer med koppling till Organisatoriskt engagemang	10
Organisationsformens betydelse	11
Individuella skillnader med koppling till Organisatoriskt engagemang	12
Prestationsbaserad självkänsla	12
Samarbete	13
Social value orientation	13
Måljustering och tillit	14
Ärlighet-Ödmjukhet	16
Kollektivistisk respektive Individualistisk orientering	16
De studerade organisationerna	17
Syfte och frågeställning	18
Metod	19
Urval	19
Procedur	20
Material	20
Demografiska data	20
Organisatoriskt engagemang	20
Social value orientation	21
Tillit	21
Utbyte	21
Personlighet	21
Prestationsbaserad självkänsla	22
Organisationskontext	22
Motiv till ideellt arbete	22
Övriga frågor	23
Överväganden inför dataanalyser och förberedande databearbetning	23
Bortfall	23
Databearbetning	23
Demografiska data	23

Kategorisering av deltagare	23
Skalor undantagna från analys	24
Resultat	24
Personlighet och motiv till ideellt arbete	24
Personlighet och Organisatoriskt engagemang	26
Kontext och Organisatoriskt engagemang	26
Tillit och utbyte	30
Ideellt aktiva	31
Personlighetsegenskaper	31
Motiv till ideellt arbete	31
Diskussion	31
Personlighet och motiv till ideellt arbete	32
Personlighet och Organisatoriskt engagemang	32
Kontext och Organisatoriskt engagemang	33
Tillit och utbyte	34
Ideellt aktiva	35
Personlighetsegenskaper	35
Kontextens betydelse	36
Motiv till ideellt arbete	37
Metodologisk diskussion	38
Urval och systematiskt bortfall	38
Tillförlitlighet	38
Kausalitet och generaliserbarhet	39
Sammanfattande diskussion	39
Referenser	42
Bilaga A	
Bilaga B	

## Inledning

*Organisatoriskt engagemang* beskriver styrkan och typen av det band som en individ känner till en organisation som den är medlem av (Meyer & Allen, 2002). Bandet kan vara grundat i individens ekonomiska hänsynstaganden, såsom beroendet av lön för utfört arbete, men det kan också vara känslomässigt, såsom i form av upplevelsen av samhörighet med organisationens övriga medlemmar. Ett känslomässigt engagemang från den anställdes sida är kopplat till många fördelar, dels i form av välmående för den anställde men även i form av ökad kreativitet och produktion, effekter som också är positiva för organisationen (Morrow, 2011). Att identifiera de faktorer som bidrar till ett sådant engagemang är således en central fråga inom det organisationsteoretiska fältet (Millward, 2005). Engagemang grundat i individens ekonomiska beroende av organisationen är inte kopplat till samma fördelar utan har snarare negativa konsekvenser (Organ, 1997). I en ideell organisation saknas den typen av incitament så bandet mellan individ och organisation är i större utsträckning känslomässigt. Ett viktigt syfte med denna studie var att undersöka ideellt aktivas motiv och Organisatoriska engagemang då en ökad förståelse för vad som kännetecknar detta band torde vara viktig även för vinstdrivande organisationer.

Positiva samband mellan flera kontextuella faktorer, såsom socialt klimat och rolltydlighet på arbetsplatsen, och Organisatoriskt engagemang är väletablerade (Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky, 2002). Påvisade samband mellan egenskaper på individnivå, som till exempel skillnad i personlighet, är dock inte lika många. Inte heller om kontextfaktorer har olika betydelse för olika personlighetstypers organisatoriska engagemang är väl studerat. Dessa samband ämnar föreliggande studie ytterligare undersöka. För att göra det kommer den att fokusera på personlighetsvariabler som är inriktade på individens syn på sig själv i relation till andra, samarbete, fördelning och individuella kontra gemensamma mål.

## Bakgrund

### Organisatoriskt engagemang

**Engagemang och motivation.** Meyer och Herscovitch (2001) definierar essensen i det vida begreppet engagemang, efter en jämförande analys av olika definitioner, såsom: "Commitment is a force that binds an individual to a course of action that is of relevance to a particular target" (s. 301). Begreppsmässigt ligger engagemang nära motivation och



begreppen har likheter. Båda beskrivs som drivkrafter som påverkar beteende. Motivation betraktas dock som ett vidare begrepp jämfört med engagemang vilket snarare skall ses som en komponent av motivation (Meyer, Becker & Vandenberghe, 2004). Motivation återspeglar en intention att agera, men intentionen kan vara ett uttryck för individens autonoma vilja (*Inre motivation*) eller styrd av externa faktorer (*Yttre motivation*). Inre motiverade beteenden initieras för sin egen skull och är tillfredställande för individen i sin egen rätt. Ageranden grundade i yttre motivation genomförs för att tillfredsställa krav eller som ett sätt att erhålla en belöning som är beroende av utförandet av beteendet. Utifrån motiverade beteenden varierar i vilken utsträckning de är autonoma eller i motsats till detta, kontrollerade; från internaliserade värderingar till krav och påtryckningar från omgivningen (Ryan & Deci, 2000).

Engagemang kan i jämförelse beskrivas som en drivkraft som styr individens agerande i en specifik riktning, har en bindande natur och är förbehållet beteende eller beslut av vikt, med långsiktiga konsekvenser för individen (Meyer & Herscovitch, 2001). Det finns inom forskningsfältet olika tillämpningar för engagemangsbegreppet. För denna studie är det Organisatoriskt engagemang, det vill säga individens koppling till sin organisation, som är av intresse.

Ett gemensamt drag för alla konceptualiseringar av Organisatoriskt engagemang är uppfattningen att engagemanget knyter individen till en specifik organisation (Meyer & Allen, 1997; Mowday, Steers & Porters, 1979). De tidigaste definierade formerna av Organisatoriskt engagemang är Mowday et al.'s (1979) *Attitydmässiga engagemang*, samt Beckers (1960) *Kalkylerande engagemang*. Attitydsmässigt engagemang definieras som styrkan hos individens involvering i, och identifiering med en organisation. Tre faktorer är karaktäristiska: en tilltro till organisationens mål och värderingar, en vilja till uppoffringar och ansträngningar för att driva organisationen framåt, samt en vilja att fortsätta vara delaktig i organisationen (Mowday et al., 1979). Kalkylerande engagemang följer av individens insikt om konsekvenser till följd av dennes engagemang och insats i en organisation. Av individens aktiva deltagande i en organisation följer att framtida valmöjligheter och beteenden begränsas. De positiva konsekvenserna av att fortsätta vara delaktig, och de negativa av att sluta vara aktiv i en organisation, blir över tid större, beroende av att den investering individen förlägger i sitt medlemskap kontinuerligt ökar. Kalkylerande engagemang följer alltså som en konsekvens av individens beräkning av insats och utdelning (Becker, 1960; Powell & Meyer, 2004). Majoriteten av studier kring Organisatoriskt engagemang baseras på

Mowday et al.'s (1979) och Meyer och Allens (1991) definition av begreppet (Morrow, 2011).

**Trekomponentsmodellen.** Meyer och Allen (1991) integrerar tidigare definitioner av Organisatoriskt engagemang i en modell som definierar begreppet utifrån tre komponenter, *Affektivt engagemang*, *Upprätthållande engagemang* och *Normativt engagemang*.

Affektivt, Normativt och Upprätthållande Organisatoriskt engagemang bör ses som komponenter av engagemang snarare än olika typer, eftersom en individs koppling till en organisation antas bestå av varierande nivåer av dessa tre. De tre komponenterna innebär att Organisatoriskt engagemang hos en individ består av olika delar: önskningar, skyldigheter och behov av att vara en del av en specifik organisation (Meyer & Allen, 1991).

Affektivt engagemang är att likställas med begreppet Attitydmässigt engagemang och kan ses som kopplingen mellan individens identitet och identiteten hos organisationen. En emotionell anknytning till organisationen för relationens egen skull, oberoende av instrumentella värden såsom lön. Individen väljer att vara engagerad för att hon har en önskan att vara en del av organisationen som hon identifierar sig med (Meyer & Allen, 1991; Jaussi, 2007; Dawley, Stephens & Stephens, 2005).

Normativt engagemang handlar om den anställdes känslor av lojalitet och förpliktelser i relation till organisationen. Personliga normer, utvecklade genom socialisering till samhället eller en specifik organisation, leder till att individen känner ett ansvar och skyldighet att vara engagerad i organisationen (Meyer & Allen, 1991; Meyer & Allen, 1997). Det finns ett starkt samband ( $r = .63$ ) mellan Affektivt och Normativt engagemang (Meyer et al., 2002).

Upprätthållande engagemang är att likställas med Kalkylerande engagemang och refererar till den anställdas medvetenhet om att kostnader är knutna till att lämna organisationen. Upprätthållande engagemang kan delas in i två faktorer; den första rör individens kostnader om hon väljer att lämna organisationen; den andra berör individens brist på möjliga alternativ. Ju mer individen har investerat i sitt medlemskap i organisationen desto starkare blir det emotionella bandet till den, på vilket följer såväl Affektivt som Normativt engagemang (Meyer & Allen, 1991). Om bristen på alternativ gör att personen känner sig tvingad att vara en del av organisationen har detta en negativ påverkan på den emotionella kopplingen till organisationen (Meyer et al., 2002).

Meyer & Allen (1997) ser identifiering och internalisering som mekanismer genom vilka Organisatoriskt engagemang utvecklas. Identifiering innebär att individen respekterar organisationens värderingar, mål och inverkan utan att göra dem som sina egna.

Internalisering sker när organisationens påverkan accepteras av individen eftersom organisationens värderingar är kongruenta med individens egna (O'Reilly & Chatman, 1986).

Upprätthållande engagemang kan ses som en ände av ett motivationsspektrum då det är tydligt kopplat till yttre motivatorer. Affektivt engagemang å sin sida är starkt förankrat i individens inre vilja och internalisering av organisationens värderingar och mål (Meyer et al., 2002). Som exempel korrelerar Affektivt engagemang negativt med *External locus of control*, det vill säga individens upplevelse av att händelser och beslut är utom personens kontroll, (Meyer et al., 2002). Individens upplevda autonomi har betydelse i förhållande till nivån av engagemang till en organisation (Deci, Koestner & Ryan, 2001).

**Konsekvenser av Organisatoriskt engagemang.** Samtliga former av Organisatoriskt engagemang knyter medlemmen till organisationen och har således en positiv påverkan på personalomsättningen (Meyer & Herschovitch, 2001). Affektivt engagemang har de starkaste kopplingarna till positiva konsekvenser såsom arbetsinsats, arbetstillfredsställelse, upplevd delaktighet i arbetet, närvaro och *Organizational citizenship behavior*. Det sistnämnda är beteenden som går utanför den formella arbetsuppgiften och är något individen väljer att utföra utan att yttre krav föreligger, med positiva följder för organisationen. Det kan innebära att hjälpa en kollega, eller att närvara vid icke-obligatoriska möten. Engagemangsformen har även ett negativt samband med både stress och arbets-familjekonflikter. Normativt engagemang har också en positiv påverkan på dessa faktorer, men Upprätthållande engagemang är orelaterat, eller har en negativ påverkan (Meyer et al., 2004; Meyer et al., 2002). Upprätthållande engagemang, där individen drivs av yttre faktorer, leder till att en individ stannar kvar inom verksamheten, men engagemangsformen innebär inga positiva konsekvenser utöver de som rollen kräver (Meyer et al., 2002).

**Kontextuella faktorer med koppling till Organisatoriskt engagemang.** Vissa egenskaper i den organisatoriska kontexten har kunnat kopplas till ökat Organisatoriskt engagemang hos den enskilde medlemmen. Meyer et al.'s (2002) metaanalys av antecedenter till Organisatoriskt engagemang visade att de starkaste sambanden fanns till Affektivt engagemang. Samband påvisades mellan Affektivt engagemang och flera kontextuella faktorer: upplevt organisatoriskt stöd ( $r = ,63$ ), interaktionell rättvisa ( $r = ,50$ ), transformativt ledarskap ( $r = ,46$ ), rolltydlighet ( $r = -,39$ ) och procedurell rättvisa ( $r = ,38$ ). Normativt engagemang uppvisade svagare samband; sambanden gick dock i samma riktning som de för Affektivt engagemang. Sambanden för Upprätthållande engagemang gick i en riktning motsatt de för de båda andra engagemangsformerna (Meyer et al., 2002).

Andra faktorer med påvisade samband till Affektivt engagemang är medarbetares uppvisande av Organizational citizenship behavior, utmanande arbetsuppgifter, tydligt ledarskap, bedömningssamtal, feedback, tidigare befordringar, kollektivistiska värderingar inom organisationen samt stöd för individuella mål (Morrow, 2011).

**Organisationsformens betydelse.** Formen av organisation har konsekvenser för relationen mellan individ och organisation och därigenom också för vilken form av engagemang som driver individens agerande inom den (Dawley et al., 2005). En särskilnad kan göras mellan en ideell förening och ett vinstdrivande företag, dels genom organisationsformernas olika syften och verksamhetsmål men även avseende hur individernas relation till organisationen ser ut. Kontrollerande faktorer som påverkar individens upplevda autonomi kan antas vara färre i en ideell organisation (Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005; Kramer, 2011; Rousseau, 1990). En ideellt aktiv har få explicita, konkreta anledningar (såsom lön) att engagera sig, men gör trots allt det aktiva valet att arbeta ideellt. Detta kan förklaras utifrån individens motivation, tillfredsställelse med arbetsuppgiften, upplevt socialt stöd och identifikation med organisationen i fråga (Marta & Pozzi, 2008; Morrow, 2011; Omoto & Snyder, 1995). Exempelvis påverkar alla former av handgripliga, konkreta och förväntade belöningar den Inre motivationen negativt (Deci et al., 2001). Ett antagande som skulle kunna följa av detta är att ideellt aktivas Inre motivation, och upplevda autonomi, är generellt högre än förvärvsarbetandes, vilket även borde påverka deras upplevda Organisatoriska engagemang.

Bakomliggande motiv till ideellt arbete har främst studerats inom ramen för frivilligarbete inom olika hjälporganisationer. Clary et al. (1998) har sex kategorier av motivationsgrunder för frivilligarbete: altruistiska och humanistiska värderingar, förståelse (lära sig och utveckla olika färdigheter), sociala (träffa vänner och delta i av omgivningen positivt värderade aktiviteter), karriärsfrämjande, skyddande av självet (exempelvis reducera skuld över att vara lyckligt lottad) och slutligen, stärkande av självet. För frivilligarbetare är främst altruistiska och humanistiska värderingar centrala motiv. Även motivationsgrunderna förståelse och stärkande av självet är viktiga (Clary et al., 1998; Allison, Okun & Dutridge, 2002).

Deltagande i frivilligarbete har signifikanta samband med personlighetsvariablerna *Vänlighet* och *Extraversion* i Big Five-modellen. Prosociala värdemotiv och motivation riktad mot andras behov har även visat sig predicera frivilligarbete (Carlo, Okun, Knight & de Guzman, 2005; Omoto, Snyder & Hackett, 2010).

### **Individuella skillnader med koppling till Organisatoriskt engagemang.**

Demografiska variabler, såsom ålder, kön och utbildning, har visat sig ha inga eller svaga samband med Organisatoriskt engagemang (Meyer et al. 2002). Oberoende av påverkan från den organisatoriska kontext som en individ befinner sig i har dock vissa samband mellan personlighet och upplevt Organisatoriskt engagemang kunnat påvisas (Meyer et al, 2002). Främst är det till femfaktorsmodellen Big Five som kopplingar gjorts. Men även om många samband kunnat påvisas, så är sambanden svaga även i viss mån motsägelsefulla, då olika studier tillskriver olika av modellens faktorer särskild betydelse (e.g. Erdheim, Wang & Zickar, 2006; Genevičiūtė-Janonienė & Endriulaitienė, 2010; Matzler, Renzl, Mooradian, von Krogh & Mueller, 2011; Tziner, Waismal-Manor, Vardi & Brodman, 2008).

Vidare finns belägg för en koppling mellan Affektivt engagemang och ett kollektivt självkoncept; båda begreppen inbegriper ett grupporienterat fokus och internalisering av gemensamma mål och värderingar. Det finns också ett samband mellan individuellt självkoncept och Upprätthållande engagemang; båda koncepten lägger tyngdpunkten vid personliga investeringar och undvikandet av negativa konsekvenser (Johnson & Chang, 2006).

**Prestationsbaserad självkänsla.** En variation i personlighet som kan antas ha en relation till Normativt engagemang berör individens syn på förhållandet mellan sig själv och det arbete den utför. *Prestationsbaserad självkänsla* är en beskrivning för i vilken utsträckning en person känner ett behov av att vara ”duktig” för att duga inför sig själv. Sambandet till Normativt engagemang kan tänkas följa av att organisationen ger individen en kontext att prestera inom och således få bekräftelse. Att avstå från aktivitet inom organisationen eller helt lämna den torde kunna ses som misslyckanden för personen som medför en negativ värdering av självet och är således något som i möjligaste mån undviks. Denna benägenhet kan bidra till ett starkt men också ansträngt engagemang samt också en vilja att driva sig själv hårt i besvärliga situationer (Hallsten, Bellaagh & Gustafsson, 2002). Prestationsbaserad självkänsla har kopplats samman med en högre nivå av upplevd stress i arbetssituationer oberoende av kontextuella faktorer och en högre sjuknärvaro på arbetet (Albertsen, Rugulies, Garde & Burr, 2010). Även ung ålder och akademisk utbildning har ett påvisat samband med höga värden på skalan (Hallsten et al., 2002). Forskning på området har använt sig av urval som innefattat löneanställda (e.g. Hallsten, Voss, Stark, Josephson & Vingård, 2011; Albertsen et al., 2010) och studenter (e.g. Dahlin, Fjell & Runesson, 2007), men inte av ideellt aktiva vilket gör det relevant att undersöka.

## Samarbete

En hypotetisk ansats som denna studie utgår ifrån är att betrakta Organisatoriskt engagemang som ett uttryck för en vilja att samarbeta med andra över tid i en specifik organisatorisk kontext. Individens förhållningsätt, värderingar och prioriteringar rörande sig själv i relation till andra, påverkar motivation och i förlängningen även individens engagemang. Att identifiera personlighetsvariabler som specifikt inriktar sig på att mäta individens förhållningsätt till samarbete torde utifrån denna ansats vara av intresse.

Även om det generellt sett finns många vinster med samarbete innebär inte detta att det finns en predisposition hos individer för den typen av beteende; ofta behöver vissa kontextuella förutsättningar vara uppfyllda. Axelrod och Hamilton (1981) menar att sådana förutsättningar handlar antingen om ett upplevt *släktskap* i förhållande till motparten eller om *ömsesidighet*. Ömsesidighet innebär att beteendet är situationsberoende och en följd av hur en motpart agerar och förväntas agera. Släktskap å sin sida innebär inte nödvändigtvis en genetisk gemenskap utan snarare att man upplever sig ha en del i en annan persons med och motgångar (Axelrod & Hamilton, 1981).

Att studera hur en person väljer att agera beroende på andra personers agerande, är något som varit i fokus inom det spelteoretiska fältet med hjälp av experiment som innefattat sociala dilemman (Messick & McClintock, 1968). Genomgående för dessa spel är att en försöksperson, i en situation av ömsesidigt beroende i förhållande till en okänd person, gör ett eller flera antingen samarbetande eller icke-samarbetande val (se bilaga B för exempel). Trots att sociala dilemman har, ur ett rent ekonomiskt perspektiv, objektiva rationella lösningar så visar studier att personer i testsituationer ofta avviker från dessa på ett för den enskilde individen konsekvent sätt (Messick & McClintock, 1968). Denna variation torde vara kopplad till det som Axelrod och Hamilton (1981) beskriver som släktskap; alltså i vilken utsträckning en person upplever samhörighet med "andra" i allmänhet.

**Social value orientation.** En modell som gör anspråk på att förklara dessa skillnader introducerades av Messick och McClintock (1968) och utgår från att personer skiljer sig åt på en personlighetsvariabel kallad *Social value orientation* (SVO). Sociala värderingar kan i det här sammanhanget beskrivas som en distinkt uppsättning motivationella och strategiska preferenser för distributioner av utfall för sig själv och andra. Det sätt att kategorisera personer enligt SVO som Messick och McClintock (1968) introducerade har även i senare forskning varit den mest använda (Bogaert, Boone & Declerck, 2008). Individer kategoriseras till en av tre grupper; *Prosociala* (fokuserar på att maximera gemensamma utbetalningar), *Individualister* (fokuserar på att maximera egna utbetalningar) och

*Tävlingsinriktade* (fokuserar på att maximera den relativa skillnaden i vinst i jämförelse med andra). Prosociala upplever att de delar mål med ”andra”, Individualister att deras mål inte delas med ”andra” och Tävlingsinriktade att ”andras” mål står i konflikt med deras egna. Individualister och Tävlingsinriktade brukar även kategoriseras tillsammans, såsom *Prosjälviska* (Bogaert et al., 2008).

I en metastudie (Balliet, Parks & Joireman, 2008) fann man att SVO förklarade i genomsnitt 9% av variansen i uppvisat samarbets beteende i sociala dilemman. Även om tillräcklig forskning saknas kring denna orienterings ursprung och stabilitet över tid, tyder den forskning som finns på att fundamentala skillnader föreligger mellan olika individer och att orienteringen är att betrakta som ett personlighetsdrag (Bogaert et al., 2008). Men det finns även en påverkan från kultur och sociala erfarenheter; trygg anknytning, äldre syskon (framför allt systrar) och ökad ålder är alla faktorer som ökar sannolikheten att uppvisa en Prosocial SVO (Van Lange, De Bruin, Otten & Joireman, 1997).

Skillnader i SVO har även betydelse för individens sätt att se på och värdera samarbete som fenomen. Prosociala tenderar att se på vilja till samarbete utifrån en värddimension (bra/dåligt) medan Prosjälviska ser på det utifrån en kraftdimension (stark/svag) (Liebrand, Jansen, Rijken & Suhre, 1986). I sociala sammanhang är således Prosociala individers främsta prioritet att upprätthålla goda, moraliska och ömsesidigt förmånliga relationer; för Prosjälviska prioriteras istället att etablera ett kraftmässigt övertag. Även om det finns visst forskningsstöd för en koppling mellan SVO och andra liknande begrepp, som exempelvis *Allocentrism/Idiocentrism* (Triandis, Leung, Villareal & Clack, 1985) och oberoende/beroende *Self-construal* (Singelis, 1994), så saknas i stort stöd för en koppling mellan SVO och mer grundläggande personlighetsvariabler (Bogaert et al., 2008). I en ännu inte publicerad artikel (Stevens & Macintosh, 2010) påvisades dock att Prosociala hade signifikant högre värden på Big Five-faktorn Vänlighet än både Individualister och Tävlingsinriktade. De Tävlingsinriktade avvek vidare från de andra två grupperna även vad gällde skalan Öppenhet där deras värden var signifikant lägre.

**Måljustering och tillit.** Det är alltså enbart Prosociala som har dyadens gemensamma vinning som en grundmålsättning och samarbete som huvudsaklig metod för att nå dit. Skillnaden mellan SVO-grupperna kan dock påverkas av kontextuella faktorer; Prosjälviska kan under vissa förutsättningar välja att samarbeta, liksom Prosociala under vissa förutsättningar kan välja att avstå från att göra detta. Bogaert et al. (2008) belyser två kontextuella faktorer med särskild betydelse; måljustering och tillit. Faktorens betydelse har senare bekräftats empiriskt (Boone, Declerck & Kiyonari, 2010).

Måljustering innebär att situationen innehåller kontextuella ledtrådar huruvida det är gynnsamt att uppvisa ett samarbetande beteende. En person med Individualistisk SVO anpassar exempelvis sitt beteende om motparten bestraffar icke-samarbetande beteende genom att själv sluta samarbeta (Kuhlman & Marshello, 1975). Tävlingsinriktade individer uppvisar samma förändring, dock tar det längre tid för dem att anpassa sitt beteende (Sheldon, 1999). Eftersom anpassningen leder till långsiktigt störst vinst är beteendet i linje med personens individcentrerande grundmålsättning. Måljustering har störst påverkan på Prosjälviskas beteende, Prosociala har samarbete som utgångspunkt och behöver därför inte denna typ av incitament (Bogaert et al., 2008). Måljustering kan delas upp i två varianter; dels i form av just beskrivna feedback från omgivningen som talar för samarbete, men även i form av en stark omgivande gruppidentitet eller upplevt släktskap som kan omforma grupp mål till att bli individuella mål. Om individen känner starkt Organisatoriskt engagemang, en bindning till organisationen och dess medlemmar, innebär detta alltså att även en Prosjälvisk kommer att uppvisa samarbetande beteende.

Tillit är en faktor som har störst påverkan på den Prosociala gruppen (Van Lange & Kuhlman, 1994) eftersom gruppens inställning för samarbete även innebär en risk att bli utnyttjad. Ledtrådar i situationen som signalerar pålitlighet leder därför till en beredvillighet att exponera sig för denna risk (Yamagishi, Kanazawa, Mashima & Terai, 2005). Personer som uppvisar tecken på ärlighet och hög moral ökar samarbetsvilligheten hos samtliga SVO-kategorier men effekten är störst för Prosociala (Van Lange & Kuhlman, 1994; De Bruin & Van Lange, 1999).

För att operationalisera tillit inom ramen för sociala dilemman har variabeln *Generaliserad tillit* (Generalized trust) använts (Boone et al., 2010). Generaliserad tillit påvisades i nämnda studie ha ett positivt samband med vilja till samarbete för Prosociala individer men inte för Prosjälviska individer. Generaliserad tillit avser tillit som sträcker sig bortom ansikte-mot-ansikte-interaktion vilket innefattar en abstrakt beredvillighet att lita på "de flesta människor" och en vilja att samarbeta med andra. Den är således att särskilja från privat eller personlig tillit som utvecklas mellan individer (Marschall & Stolle, 2004). Begreppet används oftast för att mäta mängden socialt kapital inom olika samhällen. En hög nivå Generaliserad tillit i ett samhälle anses skapa en större känsla av samhörighet och gemenskap (Reeskens & Hooghe, 2008).

SVO's betydelse i experimentella sammanhang är väletablerad men dess tillämplighet i verklig kontext är mindre undersökt. De studier som gjorts har framför allt undersökt kopplingen mellan SVO och miljövänlighet. Prosociala väljer i högre utsträckning än



Prosjälviska att åka kollektivt (Van Vugt, Van Lange & Meertens, 1996), att stödja utsläppsminskande åtgärder (Cameron, Brown & Chapman, 1998) samt att donera till välgörande ändamål (Van Lange, Bekkers, Schuyt & Van Vugt, 2007). Ett område som dock inte är undersökt är vilken påverkan SVO har i en grupp- eller organisationskontext. Det finns sannolikt skillnader vad gäller motivation att gå in eller lämna grupper, eller att exempelvis Prosjälviska individer i mindre utsträckning väljer att söka sig till grupper som förutsätter samarbete (Bogaert et al. 2008). Att undersöka sådan motivation i en verklig kontext torde således vara viktigt även för de slutsatser som går att dra kring begreppet i experimentella sammanhang.

**Ärlighet-Ödmjukhet.** De mest populära verktygen för att skatta individuella skillnader i personlighet har utgått från Big Five-modellen. Ett alternativ till denna är en sexfaktormodell kallad HEXACO (Ashton & Lee, 2007). Även om modellerna har många likheter med varandra är en central skillnad den sjätte faktorn, *Ärlighet-Ödmjukhet* (Ashton & Lee, 2009). Faktorn har framträtt i flera lexikaliska analyser (Ashton & Lee, 2007) och innehållet i den är kopplat till olika typer av etiskt beteende, innehåll som i Big Five varit delar av faktorerna *Samvetsgrannhet* och *Vänlighet*, men som även till viss del helt lämnats utanför (Thalmayer, Saucier & Eigenhuis, 2011). Ärlighet-Ödmjukhet delas i modellen upp i fyra underskalor; *Uppriktighet* (nivå av genuinitet och ärlighet i interpersonella relationer), *Rättvisa* (nivå av benägenhet att inte bryta mot regler), *Undvikande av girighet* (nivå av ointresse för materiell egendom och hög status), *Anspråkslöshet* (nivå av ödmjukhet och frånvaro av syn på sig själv som bättre än andra och berättigad till särbehandling) (Ashton & Lee, 2007).

I HEXACO-modellen bildar Ärlighet-Ödmjukhet-skalan tillsammans med *Vänlighet (gentemot Ilska)*-skalan två sidor av ett gemensamt övergripande begrepp, *Reciprocal altruism*, vilket i huvudsak berör hur personer agerar i olika typer av samarbetsituationer (Ashton & Lee, 2007). I denna konstruktion representerar höga värden på Ärlighet-Ödmjukhet-skalan tendensen att vara rättvis och genuin i sin interaktion och att inte utnyttja andra även om det inte finns risk för vedergällning från dessa personer. Vänlighet (gentemot Ilska)-skalan representerar istället tendensen att vara förlåtande och tolerant gentemot andra.

**Kollektivistisk respektive Individualistisk orientering.** Höga värden på skalan Ärlighet-Ödmjukhet korrelerar med en Prosocial SVO och låga värden med en Prosjälvisk (Hilbig & Zettler, 2009). I denna studie kommer begreppen Kollektivistisk (Prosocial eller hög Ärlighet-Ödmjukhet) eller Individualistisk orientering (Prosjälvisk eller låg Ärlighet-Ödmjukhet) användas för att beskriva detta samband. Såväl Ärlighet-Ödmjukhet som SVO

avser mäta egenskaper som berör synen på rättvisa och fokus på gemensamt alternativt individuell vinst och det finns stöd för en koppling dem emellan. I sociala dilemman så har man funnit att SVO delvis medierar den effekt som Ärlighet-Ödmjukhet har på de val individer gör (Hilbig & Zettler, 2009). Man har även funnit att personer med höga värden på Ärlighet-Ödmjukhet-skalan i en fördelningssituation med en motpart oftare väljer att samarbeta, oberoende av om motparten saknar möjlighet att ge tillbaka i samma utsträckning; detta medan en person med låga värden i samma situation i högre grad utnyttjar en motparts svaghet (Hilbig, Zettler & Heydasch, 2011). Samma skillnad i beteende finns också påvisad mellan individer med Prosocial och Prosjälvisk SVO (Van Dijk, De Cremer & Handgraaf, 2004).

### **De studerade organisationerna**

De aktuella organisationerna verkar i och utgör en specifik miljö, vilket har betydelse för gruppens medlemmar men även för hur denna studies resultat bör förstås.

Studentorganisationerna som undersökts är av typen som benämns nationer. Nationer är ideella föreningar som har ett studiesocialt syfte, vilket innebär att de ska erbjuda sociala aktiviteter för sina medlemmar. Syftet med nationerna var ursprungligen uppfostrande och övervakande från universitetets sida. Organisationernas kultur påverkas av deras historiska betydelse i studentmiljön och de geografiska områden som nationerna fått sina namn ifrån. Nationerna har många symboler och traditioner knutna till sig, såsom fanor, medaljer, gillen och sånger. Fram till 2010 var medlemskap i en nation obligatoriskt för samtliga studenter vid Lunds Universitet, idag är det frivilligt men endast studenter kan bli medlemmar och vara aktiva. Nationernas verksamhet är i viss mån kulturellt inriktad, med verksamheter som kör, spex med mera, men är främst inriktad på restaurangverksamhet, som middags- och lunchservering samt nattklubbar. Organisationerna styrs av en av medlemmarna vald ledning. För enskilda verksamheter ansvarar förmän; dessa utses antingen via val eller av ledningen. De som arbetar under förmännen inom varje enskild verksamhet benämns tjänstemän. Hur tjänstemännens bindning till organisationerna ser ut varierar mellan nationerna. På vissa nationer avtalas ett antal gånger per termin som tjänstemannen ska jobba men på andra nationer finns inga avtal. De aktiva belönas på olika sätt för sitt engagemang, till exempel med mer poäng i nationen bostadskö, gratis inträde till klubbar, fester eller gratis lunch.

Att vara aktiv i en nation är på grund av sin koppling till studenttiden något temporärt, vilket individen är medveten om. Det främsta syftet till engagemang är det sociala; arbetet är ideellt och engagemanget ger inga formella karriärsvägar. Studenttiden kan ses som en

lekfylld period, ett slags ”undantag” från den verklighet som tar vid i och med inträdet i arbetslivet. Individernas relation till organisationen kan antas påverkas av dessa faktorer. Interpersonella relationer kan till exempel få mer betydelse än formella förmåner. Att engagemanget är kortsiktigt och lustbetonat kan innebära att individen inte bedömer arbetsförhållanden, eller organisationen på samma sätt som vid en formell anställning eftersom det finns en medvetenhet om att situationen är övergående. En organisationskultur som uppmuntrar och värdesätter det lustfyllda kan antas innebära att förhållandet mellan individ-organisation även får en mindre seriös prägel. Att påbörja universitetsstudier innebär dock för många att byta ort och socialt umgänge. Nationen erbjuder i detta sammanhang individer en möjlighet att knyta nya vänskapsband. Detta kan leda till att relationer som utvecklas inom organisationen får mycket stor betydelse och att nationen får en avgörande roll i individens liv. Relationen till nationen för en individ kan därför i många fall vara mycket emotionellt betonad.

Nationernas medlemmar kan antas vara en relativt homogen grupp. Detta då den uteslutande består av studenter och att åldersspridning hos dessa i princip är begränsad till yngre vuxna i åldern 18-25 år. Även sett till kultur, klass och etnicitet finns en likriktning inom gruppen som inte överrensstämmer med det omgivande samhället i stort. Nationerna fäster i sin verksamhet vikt vid att upprätthålla och bevara traditioner som varit delar av nationernas och universitets historia, ibland under flera hundra år. Traditionerna har ofta en grund i den uppfostrande funktion nation tidigare hade, vilken innebar att medlemmarna skolades in i de kulturella regler som gällde inom de skikt av samhället som en högre utbildning tidigare förväntades ge tillgång till. En individs familjäritet med dessa typer av regler och det värde som den sätter på dem kan således förväntas påverka i vilken utsträckning den såväl söker sig till, och även blir accepterad av nationen ifråga.

### **Syfte och frågeställning**

Syftet med studien är att undersöka vissa bakomliggande faktorer till Organisatoriskt engagemang. För att göra detta avser studien att studera ideellt aktiva, en grupp som saknar ekonomiska incitament för sin arbetsinsats och istället drivs av andra motiv. Att bättre förstå denna typ av motivation och engagemang är viktigt då det är kopplat till många positiva konsekvenser för såväl individ som organisation. Studien utgår vidare från att många individer har en förmåga att utveckla Organisatoriskt engagemang men undersöker om

individuella skillnader i vilja till samarbete innebär att olika kontextuella förutsättningar måste vara uppfyllda för att nå dit.

Studien utgår från följande frågeställningar: (1) Har de undersökta personlighetsvariablerna betydelse vad gäller en individs motiv att vara ideellt aktiv? (2) Hur samspelar vilja till samarbete med kontext för att skapa Organisatoriskt engagemang? (3) Vilka personlighetsmässiga och motivationella egenskaper kännetecknar gruppen ideellt aktiva?

Till frågeställning (1) kopplas följande hypotes:

Hypotes 1: Kollektivistiskt orienterade personer kommer att värdera motiv kopplade till Inre motivation högre än Individualistiskt orienterade personer.

Till frågeställning (2) kopplas följande hypoteser:

Hypotes 2a: Upplevd tillit kommer ha störst påverkan på Kollektivistiskt orienterade individers organisatoriska engagemang.

Hypotes 2b: Upplevt utbyte av organisationen kommer ha störst påverkan på Individualistiskt orienterade individers organisatoriska engagemang.

Hypoteserna grundas i (a) studiens antagande att Organisatoriskt engagemang kan ses som en vilja att samarbeta över tid i en specifik kontext, (b) att samarbete för Kollektivistiskt orienterade individer har ett värde i sig medan det för Individualistiskt orienterade individer krävs incitament i miljön för att de ska vilja samarbeta (Bogaert et al., 2008; Boone et al., 2010; Hilbig et al., 2011) och (c), att upplevd tillit är ett viktigare incitament för Kollektivistiskt orienterade individer samt att upplevt utbyte är ett viktigare incitament för Individualistiskt orienterade individer (Bogaert et al., 2008).

Frågeställning (3) är undersökande till sin natur och saknar riktade hypoteser.

## **Metod**

### **Urval**

Undersökningsdeltagarna bestod av 203 studenter, aktiva inom 12 nationer vid Lunds universitet. En nation är en ideell organisation vars syfte är att bedriva studiesocial verksamhet för sina medlemmar. Organisationerna bedriver verksamheter som är att likställa de som bedrivs av organisationer med vinstintresse, men avansen går tillbaka till medlemmarna.

Medianåldern för deltagarna var 24 år, med 53% kvinnor och 47% män. Deltagarna studerade på universitetsnivå, samtliga av universitetets fakulteter är representerade. Medianen för tid som aktiv inom organisationen var fyra påbörjade terminer.

### **Procedur**

Datainsamlingen gjordes med hjälp av en webbaserad enkät. För att nå ut till så många deltagare som möjligt etablerades först kontakt med ledningen för varje organisation, som vidarebefordrade information per e-post till aktiva inom organisationen. Kontaktpersonen ombads även att påminna de aktiva om enkäten vid ett senare tillfälle. I utskicket såväl som i studien inkluderades utöver enkäten information om studiens syfte och sammanhang, frivilligheten i deltagandet samt hur sekretessen kring lämnade uppgifter skulle komma att hanteras. De olika organisationernas listor för de aktiva varierade såtillvida att de i en del fall inkluderade enbart ledning och förmän och i andra fall utöver dessa grupper även inkluderade tjänstemän. Information om hur listorna såg ut inom respektive organisation hämtades inte in utan kontaktpersonen inom ledningen för varje organisation ombads enbart sprida den till så många aktiva som möjligt inom organisationen. För att ytterligare öka antalet svar spreds även information om studien via Facebook och med hjälp av uppsatta lappar i de undersökta organisationernas lokaler samt i olika universitetsbyggnader där många aktiva inom organisationerna kunde förväntas röra sig. Enkäten låg öppen på internet under en månads tid. Studien saknar fullständiga data avseende hur många som informeras men utifrån de uppgifter som erhållits har minst 900 aktiva kontaktats. Svarsfrekvensen för studien var således som högst 23%.

### **Material**

Den webbaserade enkäten bestod av följande delar:

**Demografiska data.** För att kunna kontrollera för demografiska variabelers påverkan insamlades data om kön, ålder, fakultetstillhörighet, organisationstillhörighet, tid inom organisationen samt position inom organisationen.

**Organisatoriskt engagemang.** Med hjälp av ett instrument bestående av 18 frågor (OCQ), framtagen av Meyer och Allen (1997) skattades Organisatoriskt engagemang. Frågornas formulering anpassades för studien till den aktuella kontexten, exempelvis byttes arbetsplats ut mot nation. Affektivt engagemang, Normativt engagemang och Upprätthållande engagemang uppmättes med vardera sex påståenden.. Frågorna skattades på en femgradig skala där 1 innebar "Håller absolut inte med" och 5 innebar "Håller helt och

hållet med”. Begreppsvaliditeten för de olika skalorna är god, med hög inre konsistens, acceptabel test-retest reliabilitet och en god diskriminativ validitet (Meyer & Allen, 1997). Cronbach  $\alpha$  för skalorna i studien var: ,77 (Affektivt engagemang), ,50 (Upprätthållande engagemang) och ,69 (Normativt engagemang). Trekomponentsmodellens generaliserbarhet utanför Nordamerika har bekräftats (Meyer et al., 2002).

**Social value orientation.** Skillnader i Social value orientation skattades med hjälp av nio stycken Decomposed games, en uppsättning spel sammanställda av Van Lange et al. (1997) (se bilaga B). Detta instrument är det vanligaste sättet att skatta Social value orientation (Bogaert et al., 2008). I var och ett av spelen ombads testpersonen att fördela poäng mellan sig själv och en okänd annan person. Denna andra person beskrevs som någon som testpersonen inte känner och inte kommer att träffa i framtiden. En person betraktades som kategoriserbar till en specifik Social value orientation om sex av nio svar tillhörde samma svarskategori.

**Tillit.** För att skatta Generaliserad tillit användes tre frågor som påvisats ha god reliabilitet och validitet för ändamålet (Reeskens & Hooghe, 2008). Testpersonerna skattade på en skala från 0 till 10 hur de generellt ser på andra människor. Frågorna var: (1) ”I allmänhet, skulle du säga att människor är att lita på, eller att man inte kan vara nog försiktig när man har att göra med andra människor?”, (2) ”Tror du att de flesta människor skulle försöka skaffa sig fördelar på din bekostnad om de fick chansen, eller skulle försöka vara rättvisa?” och (3) ”Skulle du säga att människor för det mesta försöker vara hjälpsamma eller att de främst ser till sina egna behov?”. Cronbach  $\alpha$  på skalan för den undersökta gruppen låg på ,65. För att undersöka hur testpersonerna betraktade personer inom den egna organisationen inkluderas även en för studien konstruerad variant av fråga (3), fortsättningsvis benämnd som *Tillit inom organisationen*, där ”människor” byttes ut mot ”andra i din organisation”.

**Utbyte.** För att undersöka hur personerna såg på relationen mellan vad de gav till organisationen i jämförelse mot vad de fick tillbaka från den ställdes även följande för studien konstruerade fråga: ”Skulle du säga att det du lägger in i organisationen motsvarar det du får ut av den?”. Denna fråga benämns fortsättningsvis som *Utbyte av organisationen*. Svaren skattades på en elvgradig skala där 0 innebar ”Jag ger mycket mer än jag får ut” och 10 innebar ”Jag får ut mycket mer än jag ger”.

**Personlighet.** Ashton & Lees (2009) personlighetsinventorium HEXACO-60 användes för att mäta sexfaktormodellens delskalor av personlighet. Skattningen skedde på en skala från 1 till 5, där 1 innebar ”Håller absolut inte med” och 5 innebar ”Håller helt och

hållet med". Instrumentet har goda psykometriska egenskaper med hög inre homogenitet ( $r = ,73-80$ ), låga interskalkorrelationer och hög konvergensvaliditet (Ashton & Lee, 2009). Cronbach  $\alpha$  för skalorna i studien låg mellan ,69 och ,79.

**Prestationsbaserad självkänsla.** För att skatta Prestationsbaserad självkänsla användes fyra frågor för ändamålet som introducerades av Hallsten, Josephson och Torgén (2005). Testpersonerna skattade på en skala mellan 1 och 5 i vilken utsträckning ett påstående stämde in på dem (1 = Håller absolut inte med, 5 = Håller helt och hållet med). Frågorna som användes var; (1) "Jag tror ibland att jag försöker bevisa mitt värde genom att vara duktig, (2) "Min självkänsla är alltför mycket beroende av vad jag åstadkommer i mina dagliga sysslor", (3) " Jag känner ibland att jag måste vara litet bättre än andra för att duga inför mig själv" och (4) "Jag har känt ett inre tvång att åstadkomma något värdefullt här i livet". PBSE-skalan har påvisats ha goda psykometriska egenskaper med god konvergerande validitet och en hög inre homogenitet, Cronbach  $\alpha = ,85 - ,89$  (Hallsten et al., 2005) samt stabilitet över tre års tid ( $r = ,64$ ) (Hallsten et al., 2011). Cronbach  $\alpha$  på skalan för den undersökta gruppen låg på ,74.

**Organisationskontext.** För att mäta psykologiska och sociala faktorer i organisationen användes utvalda delskalor från QPS-Nordic (Dallner et al., 2000). Delskalor som exkluderades bedömdes antingen vara irrelevanta för organisationerna i fråga, eller täcktes utförligare av andra använda skalor, alternativt bedömdes sakna relevans för studiens syfte och frågeställning. De skalor som användes var; Rollförväntningar, Stöd från chef, Stöd från andra, Ledarskap, Socialt klimat, Innovativt klimat, Ojämlighet och Personalinriktning (huruvida positiva beteenden uppmuntras och belönas inom organisationen). Därtill användes en enskild fråga under rollförväntningar, samt en under klimat. En fråga om mobbing på arbetsplatsen användes också. Påståenden om förekomsten av olika faktorerers frekvens på arbetsplatsen skattades på en femgradig skala där 1 innebar "Mycket sällan eller aldrig" och 5 innebar "Mycket ofta eller alltid". Instrumentets reliabilitet har bedömts som god med en inre homogenitet för skalorna som varierar mellan ,60 och ,88 (Cronbach  $\alpha$ ) samt en test-retest-stabilitet mellan ,55 och ,82 (Dallner et al, 2000). Instrumentet har en god validitet och bedöms vara ett bra instrument för att skatta hälsorelaterade faktorer på arbetsplatser (Wännström, Peterson, Åsberg, Nygren & Gustavsson, 2009). Cronbach  $\alpha$  för skalorna i studien låg mellan ,57 och ,84.

**Motiv till ideellt arbete.** För att undersöka testpersonernas anledningar till att vara aktiv inom sina respektive organisationer konstruerades för studien en serie frågor med följande instruktion: "Värdera hur viktiga dessa faktorer är för ditt beslut att vara aktiv inom

organisationen”. De 13 faktorerna var: *Att ha roligt, Meriterande för framtiden, Möjlighet att ge något till studentlivet, Träffa vänner, Belöningar, Personligt utvecklande, Nätverkande, Att knyta kontakter, Möjlighet att vara kreativ, Ger en känsla av att ha utfört något värdefullt, Press från vänner, Social status, Slippa tänka på annat som bekymrar mig* och slutligen *Må bra och höja självkänslan*. Svaren skattades på en elvgradig skala där 0 innebar ”totalt oviktig faktor”, och 10 innebar ”mycket betydelsefull faktor”. Motivationsgrunderna som valdes utgick från frågeformuläret VFI (Clary et al., 1998) som skattar motivationgrunder för hjälparbetare men anpassades för att bättre stämma in på de i studien undersökta organisationerna. Tre av motivationsgrunderna: Personligt utvecklande, Möjlighet att vara kreativ samt Ger en känsla av att ha utfört något värdefullt, är att likställa med QPS-Nordic skalan *Inre motivation* (Dallner et al., 2000).

**Övriga frågor.** Utöver de redovisade instrumenten innehöll enkäten andra delar som inte användes i analysen och därför inte redovisas.

### **Överväganden inför dataanalyser och förberedande databearbetning**

**Bortfall.** Enbart de enkäter som var fullständigt ifyllda inkluderades i bearbetningen. Detta innebar att 121 påbörjade men ej avslutade enkäter exkluderades, vilket kvarlämnade 203 enkäter för analys. Anledningen till detta urval var att hos de flesta undantagna enkäterna var endast demografiska data ifyllt, samt att studiens syfte kräver att samtliga variabler beaktades. Eftersom frågeformuläret ifylldes på egen hand via internet fanns även möjligheten att samma försöksperson påbörjat enkäten och avbrytit för att vid ett senare tillfälle slutföra hela enkäten.

**Databearbetning.** Data från enkäten bearbetades med hjälp av programmet Statistical Package for Social Sciences (SPSS) version 20.0. För att testa huruvida signifikanta skillnader mellan korrelationer förelåg användes även programmet MedCalc version 12.0.

**Demografiska data.** För organisationstillhörighet, kön, tid i organisationen eller ålder fanns inga signifikanta skillnader gällande Organisatoriskt engagemang (ANOVA). Skillnader mellan könen på HEXACO-skalan undersöktes (t-test för oberoende grupper). Resultaten var dock i linje med de skillnader som fanns hos jämförbar normgrupp. Vad gällde övriga personlighetsvariabler (SVO, Prestationsbaserad självkänsla och Generaliserad tillit) fanns inga skillnader mellan kvinnor och män.

**Kategorisering av deltagare.** Studien utgick från ett antagande om att ett starkt samband saknas mellan de undersökta personlighetsvariablerna och Organisatoriskt engagemang men att individer utifrån sina personlighetsegenskaper påverkas i olika



utsträckning av olika kontextuella variabler. För att undersöka denna påverkan genomfördes en kategorisering av deltagarna även för variabeln Ärlighet-Ödmjukhet i en grupp med höga och en grupp med låga värden, en uppdelning motsvarande den som finns inbyggd i SVO. För SVO var antalet testpersoner som kunde kategoriseras som Tävlingsinriktade mycket lågt ( $n=5$ ), ett resultat som är att förvänta i en svensk kontext (Gärling, 1999). På grund av detta användes istället för den fortsatta analysen kategorin Prosjälviska för personer som angivit minst sex av nio antingen Tävlingsinriktade eller Individualistiska svar. Denna procedur är i linje med tidigare studier (Gärling, Fujii, Gärling & Jakobsson, 2003) och innebar att 145 personer kategoriserades som Prosociala, 44 som Prosjälviska och att 18 personer ej var kategoriserbara. För Ärlighet-Ödmjukhet genomfördes en uppdelning utifrån medianvärdet 3,50 som medförde att 109 kategoriserades till gruppen låg Ärlighet-Ödmjukhet och 94 personer till gruppen hög Ärlighet-Ödmjukhet.

**Skalor undantagna från analys.** Vissa skalor undantogs på grund av alltför låg reliabilitet (Cronbach  $\alpha$ ) från fortsatt analys. En rekommenderad gräns för acceptabel reliabilitet vid explorativ forskning är ,60 (Hair, Anderson, Tatham & Black, 1998). Variabler som låg under denna gräns och därför exkluderades var Ärlighet-Ödmjukhetsskalorna Uppriktighet, Undvikande av girighet, kontextvariabeln Positivt arbetsinnehåll, Ojämlighet och Upprätthållande engagemang.

## Resultat

För samtliga personlighets-, kontext-, Organisatoriskt engagemangs- och motivvariabler beräknades medelvärden och standardavvikelser (Tabell 1 och A1). Eftersom HEXACO-delskalan Ärlighet-Ödmjukhet var av särskilt intresse för studien redovisas även till den delskalan tillhörande underskalor.

### Personlighet och motiv till ideellt arbete

I tabell A2 (se bilaga A) redovisas skillnader mellan SVO-grupperna avseende motiv till ideellt engagemang (t-test för oberoende grupper). I linje med hypotes 1 rapporterade Prosociala signifikant högre Inre motivation än Prosjälviska ( $t(187) = 2,65, p < ,01$ ). Även avseende enskilda motivationsgrunder erhöles signifikanta skillnader. Prosociala rapporterade högre värden vad gällde Möjlighet att vara kreativ ( $t(187) = 3,24, p < ,01$ ) och lägre värden vad gällde Social status ( $t(187) = -2,10, p < ,01$ ) än Prosjälviska.

Tabell 1

Korrelationer mellan Organisatoriskt engagemang, kontextvariabler och motiv till ideellt arbete.  
Medelvärden, standardavvikelser och Cronbachs  $\alpha$ .

<i>Variabel</i>	<i>M</i> ( <i>n</i> =203)	<i>SD</i>	$\alpha$	<i>Affektivt engagemang</i> <i>r</i>	<i>Normativt engagemang</i> <i>r</i>
Affektivt engagemang	3,98	0,76	0,77		0,52**
Upprätthållande engagemang	2,22	0,62	0,50		
Normativt engagemang	3,24	0,78	0,69	0,52**	
Socialt klimat	4,44	0,56	0,70	0,36**	0,23**
Positiva utmaningar	4,31	0,70	0,76	0,42**	0,33**
Stöd från chef	4,29	0,79	0,84	0,06	0,06
Rolltydlighet	4,26	0,68	0,75	0,21**	0,13
Stöd från andra	4,22	0,89	0,83	0,18*	0,07
Personalinriktning	4,01	0,73	0,75	0,39**	0,26**
Positivt arbetsinnehåll	3,88	0,48	0,52		
Innovativt klimat	3,87	0,76	0,76	0,25**	0,19**
Uppmuntrande ledarskap	3,42	0,98	0,79	0,25**	0,25**
Rättvist ledarskap	3,28	0,56	0,66	0,21**	0,20**
Rollkonflikter	2,26	0,82	0,72	-0,03	0,09
Ojämlighet	1,87	0,82	0,57		
Tillit inom organisationen	8,67	1,70		0,29**	0,23**
Ha roligt	10,45	1,11		0,20*	0,08
Meriterande för framtiden	7,46	2,69		0,13	0,19**
Möjlighet att ge något till studentlivet	8,42	2,43		0,20**	0,25**
Träffa vänner	10,08	1,46		0,22**	0,07
Belöningar	6,38	2,58		-0,03	0,01
Nätverkande, knyta kontakter	8,64	2,40		0,18*	0,15*
Press från vänner	2,68	2,01		-0,20**	0,14
Social status	4,96	2,99		0,05	0,25**
Slippa tänka på annat som bekymrar	5,21	3,41		-0,11	0,06
Må bra och höja självkänslan	8,09	2,49		0,22**	0,21**
Inre motivation	8,55	1,93	0,72	0,25**	0,22**
Personligt utvecklande	9,17	1,97		0,24**	0,14*
Få möjlighet att vara kreativ	8,00	2,80		0,13	0,12
Känslan av att utfört något värdefullt	8,47	2,37		0,24**	0,29**

Notera: \* =  $p < 0,05$ , \*\* =  $p < 0,01$ .

I tabell A3 redovisas samband mellan motiv till ideellt engagemang och Ärlighet-Ödmjukhet-skalan samt PBSE-skalan (korrelationsanalys). Ett signifikant samband mellan Inre motivation och Ärlighet-Ödmjukhet påvisades ( $r(201) = -,19, p = ,01$ ), ett resultat som är i linje med hypotes 1. Vad gällde de enskilda motivationsgrunderna fanns de starkaste sambanden till Social status ( $r(201) = -,43, p = ,01$ ), Belöningar ( $r(201) = -,26, p = ,01$ ) och Press från vänner ( $r(201) = -,24, p = ,01$ ). Signifikanta samband påvisades mellan PBSE-skalan till de enskilda motivationsgrunderna Belöningar ( $r(201) = ,14, p = ,05$ ), Press från vänner ( $r(201) = ,21, p = ,01$ ), Social status ( $r(201) = ,24, p = ,01$ ) och Slippa tänka på annat ( $r(201) = ,17, p = ,05$ ).

### **Personlighet och Organisatoriskt engagemang**

För att undersöka relationen mellan personlighet och Organisatoriskt engagemang undersöktes först om ett direkt samband mellan de personlighetsvariabler som användes i studien och Organisatoriskt engagemang kunde påvisas. Avseende SVO kunde inga signifikanta skillnader konstateras mellan Prosociala och Prosjälviska för varken Affektivt ( $t(187) = 0,21, p = ,83$ ) eller Normativt engagemang ( $t(187) = 0,22, p = ,83$ ). För Ärlighet-Ödmjukhet kunde ett svagt negativt samband påvisas med Normativt engagemang ( $r(201) = -,18, p = ,05$ ), men inte med Affektivt engagemang. För att se om sambandet var specifikt kopplat till en eller flera av underskalorna till Ärlighet-Ödmjukhet undersöktes även detta (se tabell A4). Det enda signifikanta sambandet fanns till underskalan Anspråkslöshet ( $r(201) = -,22, p = ,01$ ). För Prestationsbaserad självkänsla kunde ett svagt positivt samband till Normativt engagemang påvisas ( $r(201) = ,16, p = ,05$ ).

### **Kontext och Organisatoriskt engagemang**

Avseende organisatoriska kontextvariabler undersöktes först vilka samband som fanns mellan dessa och Organisatoriskt engagemang för hela urvalsgruppen, därefter vilka samband som fanns för varje specifik grupp (korrelationsanalyser). De kontextvariabler för vilka samband kunde påvisas användes som prediktorer i efterföljande regressionsanalyser.

Korrelationssambanden för hela urvalsgruppen redovisas i tabell 1. För samtliga kontextvariabler utom två, Rollkonflikter och Stöd från chef, erhöles signifikanta samband till åtminstone en av formerna av Organisatoriskt engagemang. Sambanden för de enskilda grupperna redovisas i tabell 2 och resultaten från regressionsanalyserna redovisas i tabell 3 och tabell 4. För SVO-grupperna kunde signifikanta prediktorer för Organisatoriskt engagemang enbart påvisas för den Prosociala gruppen. För de två Ärlighet-Ödmjukhet-

grupperna utgjorde Positiva utmaningar en signifikant prediktor för Affektivt och Normativt engagemang. Variabeln Personalinriktning var dock enbart en prediktor för gruppen med låg Ärlighet-Ödmjukhet gällande Affektivt engagemang. En liknande tendens, dock ej signifikant, fanns vad gällde Normativt engagemang. För att ytterligare undersöka denna skillnad mellan grupperna genomfördes en multivariat regressionsanalys som inkluderade de tre enskilda item som utgör skalan Personalinriktning som prediktorer. Analysen visade att frågan ”Tas de aktiva väl om hand inom din organisation?” var enda signifikanta prediktorn för gruppen med låg Ärlighet-Ödmjukhet vad gällde både Affektivt ( $\beta = ,33, t(101) = 3,12, p < ,01$ ) och Normativt ( $\beta = ,36, t(101) = 3,13, p < ,01$ ) engagemang. En likadan analys gjordes för gruppen med hög Ärlighet-Ödmjukhet. För den gruppen var det istället frågan ”I vilken utsträckning intresserar sig ledningen för de aktivas hälsa och välbefinnande?” som utgjorde ensam signifikant prediktor för såväl Affektivt ( $\beta = ,38, t(94) = 3,34, p < ,01$ ) som Normativt ( $\beta = ,33, t(94) = 2,83, p < ,01$ ) engagemang.

Tabell 2

Korrelationer mellan kontextvariabler och Organisatoriskt engagemang för SVO-grupper och Ärlighet-Ödmjukhet-grupper

	Affektivt engagemang				Normativt engagemang			
	Prosocial (n=145)	Prosjälv (n=44)	H-H Hög (n=94)	H-H Låg (n=109)	Prosocial (n=145)	Prosjälv (n=44)	H-H Hög (n=94)	H-H Låg (n=109)
Roltydlighet	0,22**	0,13	0,32**	0,13	0,08	0,14	0,17	0,10
Rollkonflikter	-0,11	0,14	-0,11	0,01	0,03	0,24	-0,07	0,17
Positiva utmaningar	0,46**	0,32*	0,35**	0,47**	0,29**	0,38*	0,36**	0,33**
Stöd från chef	0,14	-0,09	-0,01	0,12	0,17*	-0,14	0,10	0,08
Stöd från andra	0,24**	0,08	0,27**	0,14	0,10	-0,02	0,17	0,05
Uppmuntrande ledarskap	0,28**	0,17	0,20*	0,29**	0,28**	0,07	0,31**	0,22*
Rättvist ledarskap	0,21*	0,18	0,12	0,28**	0,22**	0,08	0,17	0,26**
Socialt klimat	0,35**	0,33*	0,37**	0,39**	0,17*	0,25	0,26**	0,26**
Innovativt klimat	0,26**	0,26	0,29**	0,23*	0,16	0,25	0,24*	0,19*
Ojämlighet	-0,18*	-0,23	-0,19	-0,21*	-0,11	0,05	-0,14	-0,07
Personalinriktning	0,42**	0,39**	0,31**	0,49**	0,26**	0,30*	0,26*	0,33**
Tillit inom organisationen	0,25**	0,32*	0,21*	0,36**	0,22**	0,16	0,22*	0,26**

Notera: \* =  $p < 0,05$ , \*\* =  $p < 0,01$

Tabell 3

Regressionsanalys för kontextvariablers predicering av Affektivt och Normativt engagemang för samtliga deltagare, samt för respektive Ärlighet-Ödmjukhet-grupp

	Samtliga deltagare (N=203)				Prosociala (N=145)				Prosjälviska (N=44)			
	$\beta$	t(DoF)	p	R <sup>2</sup> (part)	$\beta$	t(DoF)	p	R <sup>2</sup> (part)	$\beta$	t(DoF)	p	R <sup>2</sup> (part)
<i>Affektivt engagemang</i>												
Roltydlighet	0,07	0,96(193)	0,34	0,06	0,13	1,81(135)	0,07	0,13	0,16	0,93(40)	0,36	0,13
Positiva utmaningar	0,31	4,35(193)	0,00**	0,27	0,34	4,39(135)	0,00**	0,31	0,16	0,93(40)	0,36	0,13
Stöd från andra	-0,01	-0,20(193)	0,85	-0,01	0,04	0,47(135)	0,64	0,03				
Uppmuntrande ledarskap	0,02	0,24(193)	0,81	0,02	0,02	0,27(135)	0,79	0,02				
Rättvist ledarskap	-0,06	-0,74(193)	0,46	-0,05	-0,04	-0,48(135)	0,63	-0,03				
Socialt klimat	0,18	2,12(193)	0,04*	0,13	0,13	1,42(135)	0,16	0,10				
Innovativt klimat	-0,16	-1,77(193)	0,08	-0,11	-0,12	-1,21(135)	0,23	-0,09				
Ojämlighet	-0,05	-0,78(193)	0,43	-0,05	0,03	0,36(135)	0,72	0,03				
Personalinriktning	0,25	2,90(193)	0,00**	0,18	0,3	3,27(135)	0,00**	0,23	0,15	0,94(41)	0,36	0,13
	R <sup>2</sup> = ,27				R <sup>2</sup> = ,33				R <sup>2</sup> = ,17			
<i>Normativt engagemang</i>												
Positiva utmaningar	0,24	3,17(196)	0,00**	0,21	0,19	2,14(139)	0,03*	0,17	0,3	1,84(41)	0,07	0,26
Uppmuntrande ledarskap	0,09	1,11(196)	0,27	0,07	0,14	1,43(139)	0,16	0,11				
Rättvist ledarskap	0,03	0,38(196)	0,7	0,03	0,08	0,83(139)	0,41	0,07				
Socialt klimat	0,06	0,65(196)	0,53	0,04	-0,04	-0,46(139)	0,64	-0,04				
Innovativt klimat	-0,08	-0,85(196)	0,4	-0,06								
Personalinriktning	0,13	1,41(196)	0,16	0,09	0,14	1,38(139)	0,17	0,11	0,15	0,94(41)	0,36	0,13
	R <sup>2</sup> = ,14				R <sup>2</sup> = ,14				R <sup>2</sup> = ,16			

Notera: \* = p < 0,05, \*\* = p < 0,01

Tabell 4

Regressionsanalys för kontextvariablers predicing av Affektivt och Normativt engagemang för samtliga deltagare, samt för respektive Ärlighet-Ödmjukhet-grupp

Affektivt engagemang	Samtliga deltagare (N = 203)				Hög Ärlighet-Ödmjukhet (N = 94)				Låg Ärlighet-Ödmjukhet (N = 109)			
	β	t(DoF)	p	R <sup>2</sup> (part)	β	t(DoF)	p	R <sup>2</sup> (part)	β	t(DoF)	p	R <sup>2</sup> (part)
Rolldyldighet	0,07	0,96(193)	0,34	0,06	0,15	1,33(90)	0,19	0,12				
Positiva utmaningar	0,31	4,35(193)	0,00**	0,27	0,25	2,38(90)	0,02*	0,22	0,35	3,64(98)	0,00**	0,3
Stöd från andra	-0,01	-0,20(193)	0,85	-0,01	0,08	0,78(90)	0,44	0,07				
Uppmuntrande ledarskap	0,02	0,24(193)	0,81	0,02	-0,01	-0,13(90)	0,9	-0,01	0,05	0,43(98)	0,67	0,04
Rättvist ledarskap	-0,06	-0,74(193)	0,46	-0,05					-0,01	-0,10(98)	0,92	-0,01
Socialt klimat	0,18	2,12(193)	0,04*	0,13	0,13	1,03(90)	0,31	0,1	0,16	1,48(98)	0,14	0,12
Innovativt klimat	-0,16	-1,77(193)	0,08	-0,11	-0,01	-0,04(90)	0,97	0	-0,27	-2,29(98)	0,02*	-0,19
Ojämlighet	-0,05	-0,78(193)	0,43	-0,05								
Personalinriktning	0,25	2,90(193)	0,00**	0,18	0,12	0,95(90)	0,35	0,09	0,38	3,33(98)	0,00**	0,27
									R <sup>2</sup> = ,24			R <sup>2</sup> = ,36
<i>Normativt engagemang</i>												
Positiva utmaningar	0,24	3,17(196)	0,00**	0,21	0,26	2,47(93)	0,02*	0,23	0,23	2,05(98)	0,04*	0,19
Uppmuntrande ledarskap	0,09	1,11(196)	0,27	0,07	0,15	1,45(93)	0,15	0,14	0,01	0,09(98)	0,93	0,01
Rättvist ledarskap	0,03	0,38(196)	0,7	0,03					0,1	0,82(98)	0,42	0,08
Socialt klimat	0,06	0,63(196)	0,53	0,04	0,08	0,72(93)	0,47	0,07	0,06	0,46(98)	0,65	0,04
Innovativt klimat	-0,08	-0,85(196)	0,4	-0,06					-0,14	-1,00(98)	0,32	-0,09
Personalinriktning	0,13	1,41(196)	0,16	0,09	0,11	0,97(93)	0,33	0,09	0,22	1,73(98)	0,09	0,16
									R <sup>2</sup> = ,19			R <sup>2</sup> = ,16

Notera: \* = p < 0,05, \*\* = p < 0,01

### Tillit och utbyte

För att testa hypotes 2a och 2b undersöktes om sambanden mellan upplevd tillit och upplevt utbyte och Organisatoriskt engagemang varierade mellan de Kollektivistiskt och de Individualistiskt orienterade grupperna. Först undersöktes sambanden för varje grupp (korrelationsanalys). Dessa redovisas i tabell 5. Därefter undersöktes om eventuella skillnader i dessa samband mellan grupperna var signifikanta (z-test för att testa skillnader mellan oberoende korrelationskoefficienter).

Inga signifikanta samband erhöles mellan Generaliserad tillit och någon av skalorna för Organisatoriskt engagemang för någon av grupperna. Dock erhöles signifikanta samband mellan frågan om Tillit till personer i den egna organisationen och såväl Affektivt och Normativt engagemang för samtliga grupper. Skillnaderna i styrkorna i sambanden mellan grupperna var dock inte signifikanta, varken mellan den Prosociala och den Prosjälviska gruppen ( $z = -0,43$ ,  $p = ,67$ ) eller mellan Ärlighet-Ödmjukhet-grupperna ( $z = -1,15$ ,  $p = ,25$ ). Stöd för hypotes 2a kunde således inte erhållas.

Vad gällde utbyte erhöles ett signifikant samband för Prosociala individer men inte för Prosjälviska avseende Affektivt engagemang. För individer med hög respektive låg Ärlighet-Ödmjukhet fanns signifikanta samband mellan Affektivt engagemang och eget utbyte. Skillnaderna mellan styrkorna i korrelationerna var inte signifikanta ( $z = ,61$ ,  $p = ,54$ ). Eftersom den enda påvisbara skillnaden mellan grupperna gick emot hypotes 2b's riktning saknades stöd även för denna.

Tabell 5

*Korrelationer mellan personlighetsorientering och tillit samt eget utbyte*

	Affektivt		Normativt	
	Prosociala	Prosjälviska	Prosociala	Prosjälviska
	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>
Generalized trust	-0,01	-0,18	0,01	-0,29
Tillit inom org.	0,25**	0,32*	0,13	0,16
Eget utbyte	0,30**	0,15	0,04	-0,12
	Hög H-H	Låg H-H	Hög H-H	Låg H-H
	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>	<i>r</i>
Generalized trust	-0,00	0,03	-0,04	0,07
Tillit inom org.	0,21*	0,36**	0,22*	0,26**
Utbyte av org.	0,33**	0,25**	0,11	0,0

Notera: \* =  $p < 0,05$ , \*\* =  $p < 0,01$

## Ideellt aktiva

**Personlighetsegenskaper hos den studerade gruppen.** I tabell A1 redovisas hur urvalsgruppen förhöll sig i relation till jämförbara grupper på personlighetsvariablerna (t-test för enskilda urvalsgrupper). Jämförelsegrupperna var uppdelade utifrån kön. Vad gällde HEXACO-faktorerna erhöles signifikanta skillnader, för såväl kvinnor som män, genom högre Extraversion (kvinnor:  $t(105) = 4,02, p < ,01$ ; män:  $t(95) = 3,42, p = ,01$ ), högre Ärlighet-Ödmjukhet (kvinnor:  $t(105) = 4,94, p < ,01$ ; män:  $t(95) = 5,75, p = ,01$ ) och lägre Emotionalitet (kvinnor:  $t(105) = -5,72, p < ,01$ ; män:  $t(95) = -7,00, p = ,01$ ). Urvalsgruppen hade även signifikant högre värden på skalorna Generaliserad tillit (kvinnor:  $t(105) = 2,47, p < ,05$ ; män:  $t(95) = 4,51, p = ,01$ ) och Prestationsbaserad självkänsla (kvinnor:  $t(105) = 2,70, p < ,01$ ; män:  $t(95) = 2,60, p = ,01$ ). Gruppens fördelning mellan de olika SVO-kategorierna skilde sig inte signifikant från jämförelsegruppens som var svenska universitetsstudenter med varierande utbildningsinriktning, medelålder 24,3 år (Gärling, 1999).

**Motiv till ideellt arbete.** I tabell 1 redovisas hur viktiga olika motiv var för urvalsgruppen. De motivationsgrunder som urvalsgruppen rapporterade som mest betydelsefulla för valet att engagera sig var att Ha roligt, Träffa vänner och Personligt utvecklande. De motiv som rapporterades ha minst betydelse för gruppen var: Press från vänner, Social status och Slippa tänka på annat som bekymrar. I tabell 1 redovisas sambanden mellan motiv för ideellt engagemang och Organisatoriskt engagemang (korrelationsanalys).

För urvalsgruppen kunde svaga positiva samband mellan såväl Affektivt som Normativt engagemang och Inre motivation konstateras. Mellan Affektivt engagemang och de enskilda motiven för ideellt engagemang fanns de starkaste sambanden till: Personlig utveckling, Möjlighet att få göra något värdefullt samt Må bra och höja självkänslan. För Normativt engagemang fanns de starkaste sambanden till: Möjlighet att få göra något värdefullt, Social status, Ge något till studentlivet samt Må bra och höja självkänslan.

## Diskussion

Studiens syfte var att undersöka bakomliggande faktorer till Organisatoriskt engagemang hos ideellt aktiva. Studien undersökte även om kontextuella faktorer var viktiga i olika utsträckning beroende på en individs inställning till samarbete.



### **Personlighet och motiv till ideellt arbete**

Utifrån hypotes 1 följde antagandet att olika orientering skulle skilja sig avseende inre motivation. Prosociala uppgav inre motivationsgrunder i signifikant högre utsträckning än Prosjälviska. Ett signifikant samband fanns även mellan hög Ärlighet-Ödmjukhet och hög Inre motivation. Resultaten gällande skillnader i motivation var således i linje med hypotesen.

Avseende de enskilda motivationsgrunderna kunde en signifikant skillnad mellan SVO-grupperna påvisas då Social status var ett viktigare motiv för Prosjälviska än för Prosociala. Även Ärlighet-Ödmjukhet hade sitt starkaste samband med just Social status, något som stärker antagandet om ett samband mellan variablerna. Social status kan tolkas som en form av yttre belöning och vinning för den enskilde individen. Detta kan sägas vara i linje med antagandet om gruppernas olika förhållningssätt till samarbete och långsiktig vinning då Individualistiskt orienterade individer antas agera utifrån möjlighet till egen vinning i större utsträckning än Kollektivistiskt orienterade.

Möjlighet att vara kreativ var istället en motivationsgrund med större betydelse för Prosociala än för Prosjälviska. Detta skulle eventuellt kunna förstås i ett sammanhang tillsammans med Social status och hur en individs syn på andra människor påverkar dennes motiv. En person som ser Social status som något centralt skulle således kunna antas ha en syn på andra som motståndare, personer som man tävlar mot, jämförs med och som sannolikt skulle utnyttja en om tillfälle gavs. I motsats till detta förutsätter istället Möjligheten att vara kreativ en syn på omgivningen som godkännande och uppmuntrande; en omgivning som delar ens mål och vill en väl.

Ett samband som inte följer förväntningarna var det negativa sambandet mellan Ärlighet-Ödmjukhet och Press från vänner. En förklaring till detta samband kan möjligen följa individens syn på sin egen betydelse, vilket mäts av underskalan Anspråkslöshet. Sambandet var också främst kopplat till denna underskala ( $r = -,35, p < ,01$ ). Personens uppfattning om sin egen vikt för organisationen och sina vänner kan antas leda till en upplevd ökad press från dessa (Lee & Ashton, 2004).

### **Personlighet och Organisatoriskt engagemang**

Det fanns inga skillnader vad gällde Organisatoriskt engagemang mellan de båda SVO-grupperna. Detsamma gällde dock inte för skalan Ärlighet-Ödmjukhet där ett signifikant negativt samband kunde påvisas till Normativt engagemang. Vidare analys på underskalenivå visade att det endast var till underskalan Anspråkslöshet som sambandet var signifikant.

Utifrån antagandet att högt Affektivt och Normativt engagemang korrelerar med Inre motivation och att Individualistiskt orienterade individer främst ser till egen vinning och yttre motivatorer överraskar resultatet. Det är dock värt att ytterligare understryka att det rör sig om ett svagt samband ( $r(201) = -,22, p = ,01$ ) och att föreslagna möjliga förklaringar bör ses som spekulationer snarare än slutsatser. En tänkbar förklaring till sambandet skulle dock kunna vara hur låga värden på Ärlighet-Ödmjukhet-skalan, framför allt underskalan Anspråkslöshet, är kopplat till en syn på sig själv som viktigare och mer betydelsefull än andra (Lee & Ashton, 2004). En sådan individ skulle således sannolikt kunna uppleva en större skyldighet att vara kvar inom organisationen då organisationen utifrån dennes perspektiv inte skulle klara sig utan honom eller henne. Ett beslut att lämna organisationen skulle således innebära att en situation skapas där en sådan övertygelse skulle kunna motbevisas. En annan tanke som inte vidare undersökts i denna studie, skulle kunna vara att det finns relevanta underfaktorer till Normativt engagemang, och att sambandet till Anspråkslöshet har en starkare koppling till någon av dessa än till skalan som helhet. Frågorna som utgör skalan behandlar upplevda skyldigheter, men fäster olika vikt vid om det handlar om egenupplevd skuld, skyldigheter mot organisationen eller skyldigheter mot personer inom organisationen. Utifrån hur skalan Anspråkslöshet försöker fånga upp hur en individ jämför sig med andra skulle således en sannolik koppling kunna finnas till just den sista typen av frågor. Detta är dock något som ytterligare skulle behöva undersökas av framtida forskning. Ett annat faktum värt att beakta i samband med tolkningen av resultaten i denna studie är att skalan Anspråkslöshet i det använda HEXACO-60 endast består av två frågor. Skalan har i och för sig påvisats ha tillräckligt goda psykometriska egenskaper (Ashton & Lee, 2009) men fortsatta studier skulle sannolikt tjäna på att använda ett mer omfattande HEXACO-formulär, exempelvis HEXACO-PI-R.

### **Kontext och Organisatoriskt engagemang**

En gemensam tendens för samtliga undersökta grupper och således urvalet som helhet var att kontextvariabeln Positiva utmaningar genomgående utgjorde den starkaste prediktorn för båda formerna av Organisatoriskt engagemang. Även om utgångspunkten för studien var att undersöka eventuella skillnader mellan olika grupper talar detta, och de små skillnaderna mellan gruppernas kontextpåverkan, för att de skillnader som finns, ändå är underordnade det som grupperna har gemensamt med varandra.

För SVO-grupperna var det endast för den Prosociala gruppen som signifikanta prediktorer kunde påvisas.

En signifikant skillnad fanns dock mellan Ärlighet-Ödmjukhet-grupperna vad avsåg skalan Personalinriktning. Som helskala var den enbart signifikant prediktor för gruppen med låg Ärlighet-Ödmjukhet. När skalans enskilda delfrågor istället användes som prediktorer påvisades dock att två olika frågor ensamt utgjorde signifikanta prediktorer för var sin grupp; ”Tas de aktiva väl om hand inom din organisation?” för de med låg Ärlighet-Ödmjukhet och ”I vilken utsträckning intresserar sig ledningen för de aktivas hälsa och välbefinnande?” för de med hög Honest-Humility. Även om alltför långtgående slutsatser bör undvikas utifrån enskilda delfrågor så finns det ändå intressanta skillnader vad gäller frågornas konstruktion. Den första frågan rör ett allmänt klimat av omhändertagande inom organisationen medan den andra snarare rör ett omhändertagande med en tydlig riktning, uppifrån och nedåt i organisationens hierarki. Ett kännetecknande drag för personer med låg Ärlighet-Ödmjukhet är en upplevelse av sig själv som viktig och berättigad till förmåner. Att i linje med den andra frågan beskriva sig som underordnad och i behov av stöd torde för en sådan person inte ses som tilltalande. Den förklaringsmodell som använts för SVO, att Prosjälviska ser på interpersonella situationer utifrån en kraftdimension snarare än utifrån en värdedimension, som Prosociala gör (Liebrand et al., 1986), skulle eventuellt vara tillämplig i denna situation.

### **Tillit och utbyte**

Signifikanta samband saknades helt mellan Generaliserad tillit och Organisatoriskt engagemang för samtliga grupper. Tillit inom organisationen hade dock betydelse för samtliga grupper i olika utsträckning. De skillnader som förväntades mellan grupperna kunde dock inte fastställas och således saknades stöd för hypotes 2a. Något som dock var anmärkningsvärt var att de små skillnader som existerade mellan grupperna gick i en riktning emot den för hypotesen; tillit till personer i den egna organisationen hade större betydelse för Prosjälviska och de med låg Ärlighet-Ödmjukhet.

Utbyte hade en signifikant påverkan på flera av gruppernas affektiva engagemang. Inga signifikanta skillnader mellan korrelationerna kunde dock påvisas och således kunde inte heller Hypotes 2b styrkas. De skillnader som ändå existerade mellan den Prosociala och den Prosjälviska gruppen gick dock (liksom för Tillit inom organisationen, ovan) i en riktning emot hypotesens. Detta har sannolikt en koppling till de brister i måtten för såväl tillit som utbyte som diskuteras nedan i metoddiskussionen. En annan eventuell förklaring vad gäller utbyte, skulle kunna vara en skillnad i syn på vad som utgör utbyte för de olika grupperna. I en ideell organisation är det som en individ får tillbaka från den främst sociala

snarare än ekonomiska värden, något som således torde ha större betydelse för den Prosociala gruppen.

Sammantaget skulle dock de tendenser som påvisats ändå eventuellt kunna förklaras med hjälp av den konceptuella modell (Bogaert et al., 2008) som var utgångspunkten för hypoteserna. Eftersom Prosjälviska individer enligt den har två vägar till samarbete, dels via den som utbyte i detta fall var tänkt att representera i form av förekomsten av situationella motivatorer till samarbete och dels i form av upplevd gruppidentitet. I avsaknad av situationella motivatorer skulle detta kunna leda till att upplevd gruppidentitet får en större betydelse och att det är detta som gett utslag på skattningen för tillit till andra i organisationen.

### **Ideellt aktiva**

**Personlighetsegenskaper.** Höga värden på HEXACO-skalan Extraversion innebär att en person är utåtriktad, social och aktiv (Lee & Ashton, 2004). Eftersom organisationernas syfte är att verka studiesocialt är det inte oväntat att individer med dessa personlighetsdrag söker sig till dem. Att urvalsgruppen hade höga värden på denna variabel är i linje med tidigare forskning kring frivilligarbete (Carlo et al., 2005). Utifrån nämnda studie finns en koppling även till höga värden på skalan Vänlighet vilket studiens resultat inte visade. Detta kan ses som en indikation på att särkillnaden mellan nationernas studiesociala syfte och det frivilligarbete inriktat på hjälpverksamhet som Carlo et al. (2005) beskriver har betydelse för olika individers val att arbeta ideellt.

Urvalsgruppen hade signifikant högre värden på Ärlighet-Ödmjukhet-skalan. Tidigare studier har även visat på en koppling mellan ideellt arbete och Prosociala värdemotiv (Omoto et al., 2010). För att en organisation, där få styrande bestraffningsfunktioner finns förutom uteslutning, skall fungera krävs att organisationens medlemmar har en gemensam kollektivistisk värdegrund och avstår från att ge sig själva fördelar. Ett antagande är att organisationen är självsanerande så tillvida att individer som inte delar gruppens värderingar stöts bort.

Låga värden på Emotionalitet innebär att en individ är självständig, stresstålig, icke-sentimental och upplever självtillräcklighet (Lee & Ashton, 2004). Organisationerna som urvalsgruppen tillhör kan antas ha en kultur som attraherar individer med denna personlighetsprofil. Detta indikerar en miljö som ger och uppmuntrar autonomi och eget ansvar där individen får möjlighet att utmana sig själv, men även en miljö som inte uppmuntrar känslouttryck.

Gruppens höga värden gällande Generaliserad tillit visar att individerna har en relativt sett starkare upplevelse av samhörighet och gemenskap i jämförelse med normgruppen, variabeln är även förknippad med samarbete (Reeskens & Hooghe, 2008).

Att gruppen rapporterade höga nivåer av Prestationsbaserad självkänsla följer resonemanget kring den ideella organisationen som en kontext för individen att bekräfta sin självbild inom. Att Prestationsbaserad självkänsla är ett gemensamt drag för urvalsgruppen i förhållande till jämförelsegruppen indikerar att urvalsgruppen är en riskgrupp för stress- och utbrändhetsproblematik. Organisationernas lösa kontrakt till de aktiva leder till stor autonomi, vilket kan betraktas som positivt för individen men kan även innebära negativa konsekvenser om ledningens möjligheter att se och agera för att hjälpa personer som driver sig själva för långt är otillräckliga.

**Kontextens betydelse.** I jämförelse med de samband som påvisats i en meta-analys av kontextvariablers påverkan på Organisatoriskt engagemang är studiens samband relativt svaga (Meyer et al., 2002). Detta kan tolkas som att kontextuella faktorer är av mindre vikt för den studerade gruppen vilket kan antas bero på individernas relation till organisationen. Medlemmarna har ett löst, otvunget och temporärt förhållande till organisationen. Individens förhållande till organisationen och upplevelse och tolkning av olika situationer påverkas av detta. Faktorer, som i en annan situation skulle påverka det Organisatoriska engagemanget tillskrivs eventuellt inte samma vikt i de aktuella organisationerna på grund av relationens temporära natur. Det faktum att medlemskapet är frivilligt valt och otvunget kan antas ha en påverkan så tillvida att individen i större utsträckning kan välja hur stor inverkan arbetet och dess omständigheter tillåts ha. Att organisationerna har två huvudsyften, där det sociala kan ses som det främsta och verksamhetsdriften som något som kommer i andra hand, är också en faktor som kan antas påverka förhållningssättet. Individen kan antas ha en mindre seriös inställning till sin egen roll och det faktiska arbetet än en förvärvsarbetare. Vilket kan innebära att exempel rollförväntningar eller rollkonflikter inte är frågor som får så stor vikt för individen i den aktuella kontexten. Vikten av det sociala inom organisationerna kan även antas innebära att individerna själva inte ser på sin organisation som en arbetsplats, eller på sin formellt överordnade som en chef.

Det lösa kontrakt som finns mellan organisation och individ innebär att organisationen inte har något formellt, kontrollerande mandat över individen. Styrelse och förmän i organisationen har endast mandat om medlemmarna ger dem detta. Individens medvetenhet om detta maktförhållande kan antas påverka dess uppfattning om organisationskontexten och förhållandet till andra i organisationen.

På grund av detta, och det sociala syftet, kan särskiljningen mellan en individs yrkesroll och privata person antas vara liten i de studerade organisationerna. Att tala om chefens betydelse kan i det aktuella sammanhanget bli problematiskt då individernas inbördes relationer kan antas variera och i större utsträckning upplevas som personliga relationer än formella.

**Motiv till ideellt arbete.** De motivationsgrunder som urvalsgruppen rapporterade som mest betydelsefulla för valet att vara ideellt aktiv var de sociala (Träffa vänner, Ha roligt), och utvecklande av färdigheter (Personligt utvecklande). Därefter följde ett karriärsfrämjande motiv (Nätverkande). Gruppen rapporterade att motiv som kan antas vara grundade i yttre krav (Press från vänner, Social status) eller skyddande av självet hade mindre betydelse (Slippa tänka på annat som bekymrar). Clary et al. (1998) lyfter fram altruistiska och humanistiska värderingar, att utveckla olika färdigheter och stärkande av självet som centrala motiv för ideellt aktiva. Urvalsgruppens motiv överensstämmer inte helt med denna bild, även om motivationsgrunder som kan kopplas till humanistiska värderingar (Känslan av att utfört något värdefullt, Möjlighet att ge något till studentlivet) har höga värden. Med hänsyn till att syftet med det ideella arbetet hos urvalsgruppen inte är inriktat på hjälpverksamhet är resultatet dock väntat. Trots att nationerna bedriver verksamhet som inriktas på att erbjuda en ekonomiskt svag grupp med billiga alternativ kan organisationernas värdegrunder och kultur antas skilja sig från en hjälporganisation. Att sociala motiv var de främsta för gruppen följer av organisationernas syfte. Individer som inte ser dessa aspekter som viktiga motiv söker sig antagligen inte till föreningarna.

Sett till hela urvalsgruppen hade de flesta motivationsgrunderna ett signifikant samband med antingen Affektivt eller Normativt engagemang. I de fall samband fanns till båda formerna av engagemang så gick sambanden i samma riktning, i enlighet med förväntningarna (Meyer & Allen, 1997). Social status hade endast ett signifikant samband med Normativt engagemang. Detta kan kopplas till individens socialisering in i en organisation, och dennes tillskansande av gruppens värderingar och normer, vilket är av betydelse för det normativa engagemanget (Meyer & Allen, 1991). Social status kan ses som en bekräftelse på att individens beteende accepteras och värderas av omgivningen. Belöningar hade inte ett samband med de två engagemangsformerna vilket är i samklang med tidigare forskning (Deci et al., 2001; Meyer et al., 2002).

## Metodologisk diskussion

**Urval och systematiskt bortfall.** Deltagare rekryterades i första hand via en kontaktperson som sedan förmedlade information om studien samt länk till den webbaserade enkäten till personer inom respektive organisation. En fördel med detta förfarande var att det således inte förelåg någon direktkontakt mellan författarna till studien och testdeltagarna vilket innebar att anonymiteten i svaren kunde skyddas. En nackdel var bristen på insyn avseende hur kommunikationen skedde inom varje organisation och därigenom vilka aktiva som informationen nådde ut till. Kontaktpersonernas intresse för studien kan också ha varierat och därigenom även på vilket sätt informationen kommunicerades till medlemmarna. Studien saknar fullständiga resultat avseende hur många inbjudits att delta i studien men sannolikt högt skattad svarsfrekvens för studien ligger på 23%. Eftersom enkäten även förmedlades via affischering och sociala medier är det svårt att avgränsa hur många individer som kommit i kontakt med informationen.

Svarsfrekvensen är att betrakta som låg vilken bör beaktas när slutsatser ska dras utifrån resultaten. Deltagarna erhöll ingen belöning för sitt medverkande, vilket även kan ha påverkat urvalet. Det frivilligt valda deltagandet i enkätstudien kan antas vara ett uttryck för personens organisatoriska engagemang, med följden att en mer positiv bild av organisationen förmedlades än om urvalet skett på ett annat sätt. Det kan också påverka urvalet om det innebar att individer med ett Kollektivistiskt förhållningsätt i större utsträckning valt att delta. Förväntade materiella belöningar har signifikant negativ påverkan på den inre motivationen att vilja utföra en uppgift. (Deci et al., 2001). Kopplat till SVO har även Prosociala påvisats ha en större vilja att delta i psykologiska experiment än Prosjälviska (Van Lange, Schippers & Balliet, 2011).

**Tillförlitlighet.** De flesta av instrumenten som användes i studien är väl etablerade för sina respektive områden med redovisat god reliabilitet och validitet. Även resultaten i studien visade på en god inre konsistens, förutom för de skalor som undantogs från analys av just detta skäl. Skalan Upprätthållande engagemang, hade anpassats till den arbetssituation som var aktuell för den undersökta gruppen men visade trots detta låg reliabilitet. Den låga reliabiliteten har en sannolik förklaring i att frågorna inte är tillämpliga på gruppen ideellt aktiva eftersom deras aktivitet och engagemang inte är nödvändigt för individens uppehälle. Skalan har utformats med hänsyn till lönebetalda heltidsarbetare. Genom detta kan frågorna i vissa fall varit svårbegripliga och besvarandet av dem i högre grad slumpmässigt. Med hänsyn till studiens syfte, att undersöka skillnader i Individualistiskt kontra Kollektivistiskt förhållningssätt, var detta en brist eftersom personlighetsskalornas relevans i sammanhanget

inte kunde studeras. Ett hypotetiskt antagande var att grupperna skulle skilja sig åt på denna variabel, något studien inte kunde undersöka.

En omständighet som försvårade den statistiska analysen var att den Prosjälviska gruppen var betydligt mindre än den Prosociala, vilket kan ha försämrat möjligheterna att etablera signifikanta samband. Eftersom studien även var inriktad på att undersöka skillnader mellan grupperna kan denna omständighet ha inneburit att variabler som bedömts som relevanta för en av grupperna i realiteten var relevanta för båda grupperna. På grund av detta har försiktighet iakttagits vid tolkningen av resultaten.

Vad gäller flera av frågorna som berörde motivation, framför allt motivationsgrunderna Ha roligt och Träffa vänner, låg medelvärdet för testpersonernas svar mycket högt. Utifrån de studerade organisationernas syfte och verksamhet torde dessa resultat i viss mån ha förutsetts. För åtminstone de två nämnda variablerna finns en sannolik takeffekt vilket ökar risken för typ II-fel. På grund av detta kan skillnader mellan de undersökta grupperna föreligga som inte kom till uttryck i studiens resultat. Ett upplägg där motivationsgrunderna istället rankades gentemot varandra hade eventuellt varit att föredra.

En nackdel för studiens syfte var att området tillit i organisationen endast mättes med en fråga, samma gäller för måttet Utbyte. Det hade varit bättre om frågan varit mer specifik i vad som åsyftades, om utbytet berörde sociala eller mer konkreta faktorer.

**Kausalitet och generaliserbarhet.** Trots att kausala samband har påvisats mellan olika kontextvariabler och Organisatoriskt engagemang i tidigare studier (Meyer et al., 2002) finns det i föreliggande korrelationsstudie inga möjligheter att uttala sig om sådana samband. De studerade organisationerna särskiljer sig från företag eftersom de inte är vinstdrivna, men är heller inte att likställa med volontärinriktade organisationer med ett hjälpande syfte. Denna specifika kontext antas påverka individens motivation och organisatoriska engagemang vilket även påverkar generaliserbarheten. De inbördes korrelationerna som framkom i studien mellan personlighetsvariablerna torde dock vara allmängiltiga och generaliserbara.

### **Sammanfattande diskussion**

Studien utgick från tre olika frågeställningar:

För det första undersöktes vilken betydelse olika personlighetsvariabler kopplade till samarbete hade för en individs motiv att vara ideellt aktiv. Kollektivistiskt orienterade personers motiv påvisades i större utsträckning vara kopplade till Inre motivation än vad som var fallet för de Individualistiskt orienterade. Skillnaden förklarades med det större intresse för egen långsiktig vinning som är kännetecknande för den sistnämnda gruppen. Något som



dock bör understrykas är att skillnaden mellan grupperna var liten och således sannolikt även resultatens praktiska relevans. En relativt tydlig skillnad framstod mellan grupperna vad avsåg vissa enskilda motivationsgrunder, där Social status var viktigare för den Individualistiskt orienterade gruppen och där Möjlighet att vara kreativ var viktigare för den Kollektivistiskt orienterade.

För det andra undersöktes om slutsatser kring samarbete i en experimentell kontext var tillämpbara avseende Organisatoriskt engagemang i en verklig kontext. Slutsatserna från de experimentella studierna talar för att de flesta individer i en situation kan välja att samarbeta, men att de beroende på personlighetstyp är beroende av att vissa förutsättningar är uppfyllda för att de ska välja att göra detta. Resultaten från föreliggande studie talar dock mot att dessa slutsatser går att överföra till en verklig kontext, i varje fall i formen av Organisatoriskt engagemang. Även om vissa skillnader mellan personlighetstyper kunde påvisas var de betydligt mindre än de likheter som fanns emellan dem. Tillämpbarheten av en av de studerade variablerna, Social value orientation, begränsas även av vissa forskningsmetodologiska problem. Teorin bakom Social value orientation utgår från ett antagande att individer kan kategoriseras till en av ett fåtal kategorier. I studien innebar detta att individerna kategoriserades till en av två kategorier och att fördelningen mellan grupperna var mycket ojämn, vilket försvårade möjligheter att dra slutsatser kring skillnader. Ärlighet-Ödmjukhet-skalan och även Prestationsbaserad självkänsla som istället beskriver individer utifrån ett skalvärde hade båda också mer signifikanta och intressanta kopplingar till övriga undersökta variabler. Något som bör påtalas är dock att de undersökta variablerna eventuellt kan ha betydelse i ett sammanhang likt det undersökta, men att de i studien använda måtten inte lyckades fånga upp detta. I studien undersöktes hur personlighet var relaterat till Organisatoriskt engagemang baserat på de aktivas rapporteringar. De positiva följder som förväntas komma av ett känslomässigt engagemang, som positiva beteenden som går utanför ramen för arbetsuppgiften, har dock inte studerats. Eventuellt kan således skillnader som inte gick att påvisa mellan grupperna utifrån deras sätt att besvara en enkät komma till uttryck i variationer i uppvisat beteende i en verklig kontext, något som skulle vara relevant att undersöka vidare.

Till sist undersökte studien vad som kännetecknar gruppen ideellt aktiva avseende personlighet och motivation. Urvalet i studien var en grupp ideellt aktiva som jobbade inom organisationer vars verksamheter liknar de som bedrivs inom organisationer med vinstsyfte. Så även om det arbete som utförs inom organisationen är ideellt, saknas många andra beröringspunkter med andra ideella organisationer. Den studerade gruppen särskiljde

sig gentemot jämförelsegrupper avseende personlighet i flera avseenden, något som skulle kunna kopplas till att dessa skillnader är i linje med vad som uppmuntras inom organisationerna i form av värderingar, mål och den socialisering som sker inom den. Utbrändhet inom ideella organisationer är ett område som i dagsläget inte har mycket forskningsunderlag, men resultatet kring Prestationsbaserad självkänsla indikerar att detta är ett ämne som behöver hanteras. Eftersom denna personlighetsvariabel är kopplat till kortsiktiga vinster för organisationen men på längre sikt till negativa konsekvenser för både individ och företag är det ett område som är värt att undersöka (Albertsen et al., 2007). Urvalsgruppen angav överlag positiva skattningar av sin organisatoriska kontext samtidigt som kontexten jämfört med andra studier hade relativt liten påverkan på deras organisatoriska engagemang. Detta skulle kunna förklaras utifrån den specifika relation som utvecklas mellan individen och organisationen som följd av det ideella arbetet; en relation grundad i inre motivation snarare än ekonomisk nödvändighet.

### Referenser

- Albertsen, K., Rugulies, R., Garde, A. H., & Burr, H. (2010). The effect of work environment and performance-based self-esteem on cognitive stress symptoms among Danish knowledge workers. *Scandinavian Journal of Public Health, 38*(3), 81-89.
- Allison, L. D., Okun, M. A., & Dutridge, K. S. (2002). Assessing volunteer motives: a comparison of an open-ended probe and Likert rating scales. *Journal of Community & Applied Social Psychology, 12*, 243-255.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2007). Empirical, theoretical, and practical advantages of the HEXACO model of personality structure. *Personality and Social Psychology Review, 11*(2), 150-166.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2009). The HEXACO-60: a short measure of the major dimensions of personality. *Multivariate Behavioral Research, 39*, 329-358.
- Axelrod, R., & Hamilton, W. D. (1981). The evolution of cooperation. *Science, 211*, 1390-1396.
- Balliet, D., Parks, C., & Joireman, J. (2008). Social value orientation and cooperation in social dilemmas: a meta-analysis. *Group Processes & Intergroup Relations, 12*(4), 533-547.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology, 66*(1), 32-40.
- Bogaert, S., Boone, C., & Declerck, C. (2008). Social value orientation and cooperation in social dilemmas: a review and conceptual model. *British Journal of Social Psychology, 47*, 453-480.
- Boone, B., Declerck, C., & Kiyonari, T. (2010). Inducing cooperative behavior among proselves versus prosocials: The moderating role of incentives and trust. *Journal of Conflict Resolution, 54*(5), 799-824.
- Cameron, L. D., Brown, P. M., & Chapman, J. G. (1998). Social value orientation and decisions to take proenvironmental action. *Journal of Applied Social Psychology, 28*(8), 675-697.
- Carlo, G., Okun, M. A., Knight, G. P., & de Guzman, M. R. T. (2005). The interplay of traits and motives on volunteering: agreeableness, extraversion and prosocial value motivation. *Personality and Individual Differences, 38*, 1293-1305.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). *Journal of Personality and Social Psychology, 74*(6), 1516-1530.

- Cooper-Hakim, A., & Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: testing an integrative framework. *Psychological bulletin*, 131(2), 241-256.
- Dahlin, M., Joneborg, N., & Runeson, B. (2007). Performance-based self-esteem and burnout in a cross-sectional study of medical students. *Medical Teacher*, 29(1), 43-48.
- Dallner, M., Lindström, K., Elo, A-L., Skogstad, A., Gamberale, F. Hottinen, V., et al. (2000). *Användarmanual för QPSNordic: frågeformulär om psykologiska och sociala faktorer utprovat i Danmark, Finland, Norge och Sverige*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Dawley, D. D., Stephens, R. D., Stephens, D. B. (2005). Dimensionality of organizational commitment in volunteer workers: Chamber of commerce board members and role fulfillment. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 511-525.
- De Bruin, E. N. M., & Van Lange, P. A. M. (1999). The double meaning of a single act: Influences of the perceiver and the perceived on cooperative behavior. *European Journal of Personality*, 13, 165-182.
- Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (2001) Extrinsic rewards and intrinsic motivation in education: Reconsidered once again. *Review of Educational Research*, 71, 1-27.
- Erdheim, J., Wang, M., Zickar, M. J. (2006). Linking the Big Five personality constructs to organizational commitment. *Personality and Individual Differences*, 41, 959-970.
- Genevičiūtė-Janonienė, G, & Endriulaitienė, A. (2010). Interaction model of employee's personality traits, subjectively evaluated transformational leadership, work motivation and organizational commitment. *Psichologija*, 41, 50-67.
- Gärling, T. (1999). Value priorities, social value orientations and cooperation in social dilemmas. *British Journal of Social Psychology*, 38, 397-408.
- Gärling, T., Fujii, S., Gärling, A., & Jakobsson, C. (2003). Moderating effects of social value orientation on determinants of proenvironmental behavior intention. *Journal of Environmental Psychology*, 23(1), 1-9.
- Hair, J. F. Jr., Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. C. (1998). *Multivariate Data Analysis* (5<sup>th</sup> ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hallsten L., Bellaagh K., & Gustafsson K. (2002). Utbränning i Sverige - en populationsstudie (Burnout in Sweden - a population study). *Arbete och Hälsa*, 2002(6), 1-72.
- Hallsten, L., Josephson, M., & Torgén, M. (2005). Performance-based self-esteem: a driving force in burnout processes and its assessment. *Arbete och Hälsa*, 2005(4), 1-40.

- Hallsten, L., Voss, M., Stark, S., Josephson, M., & Vingård, E. (2011). *Work: Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 38(2), 181-192.
- Hilbig, B.E., & Zettler, I. (2009). Pillars of cooperation: Honesty-Humility, social value orientations and economic behavior. *Journal of Research in Personality*, 43, 516-519.
- Hilbig, B. E., Zettler, I., & Heydasch, T. (2011). Personality, Punishment and Public Goods: Strategic Shifts Towards Cooperation as a Matter of Dispositional Honesty–Humility. *European Journal of Personality*. doi: 10.1002/per.830.
- Jaussi, K. S. (2007). Attitudinal commitment: a three-dimensional construct. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 51-61.
- Johnson, R. E., & Chang, C. (2006). “I” is to continuance as “We” is to affective: the relevance of self-concept for organizational commitment. *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 549-570.
- Kramer, M. W. (2011). A study of voluntary organizational membership: the assimilation process in a community choir. *Western Journal of Communication*, 78, 233-255.
- Kuhlman, D. M., & Marshello, A. F. J. (1975). Individual differences in game motivation as moderators of preprogrammed strategy effects in prisoner’s dilemma. *Journal of Personality and Social Psychology*, 32(5), 922-931.
- Lee, K., & Ashton, M. C. (2004). The HEXACO Personality Inventory: A new measure of the major dimensions of personality. *Multivariate Behavioral Research*, 39, 329-358.
- Liebrand, W. B. G., Jansen, R. W. T. L., Rijken, V. M., & Suhre, C. J. M. (1986). Might and morality: social values and the perception of other players in experimental games. *Journal of Experimental Social Psychology*, 22, 203-215.
- Marschall, M. J., & Stolle, D. (2004). Race and the city: neighborhood context and the development of generalized trust. *Political Behaviour*, 26(2), 125-153.
- Marta, E., & Pozzi, M. (2008). Young people and volunteerism: a model of sustained volunteerism during the transition to adulthood. *J Adult Dev*, 15, 35-46.
- Matzler, K., Renzl, B., Mooradian, T., von Krogh, G., & Mueller, J. (2011). Personality, affective commitment, documentation of knowledge, and knowledge sharing. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(2), 296-310.
- Messick, D. M., & McClintock, C. G. (1968). Motivational bases of choice in experimental games. *Journal of Experimental Social Psychology*, 4, 1-25.
- Meyer, J. P., & Allen N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.

- Meyer, J. P., & Allen N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks, CA :Sage.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: toward a general model. *Human Resource Management Review, 11*, 299-326.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 61*, 20-52.
- Meyer, J. P., Becker, T. E., & Vandenberghe, C. (2004). Employee commitment and motivation: a conceptual analysis and integrative model. *Journal of Applied Psychology, 89*, 991-1007.
- Millward, L. J. (2005). *Understanding occupational and organizational psychology*. London: Sage.
- Morrow, P. C. (2011). Managing organizational commitment: Insights from longitudinal research. *Journal of Vocational Behavior, 79*, 18-35.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porters, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14*, 224-247.
- Omoto, A. M., & Snyder, M. (1995). Sustained helping without obligation: motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology, 68*(4), 671-686.
- Omoto, A. M., Snyder, M., & Hackett, J. D. (2010). Personality and motivational antecedents of activism and civic engagement. *Journal of Personality, 78*(6), 1703-1734.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology, 71*, 492-499.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: it's construct clean-up time. *Human performance, 10*(2), 85-97.
- Powell, D. M., & Meyer, J. P. (2004). Side-bet theory and the three component model of organizational commitment. *Journal of Vocational Behaviour, 65*(1), 157-177.
- Reeskens, T., & Hooghe, M. (2008). Cross-cultural measurements equivalence of generalized trust. Evidence from the European Social Survey (2002 and 2004). *Soc Indic Res, 85*, 515-532.
- Rousseau, D. M. (1990). New hire perceptions of their own and employer's obligations: a study of psychological contracts. *Journal of Organizational Behaviour, 11*, 389-400.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *American Psychologist, 55*(1), 68-78.
- Sheldon, K. M. (1999). Learning the lessons of tit-for-tat: even competitors can get the message. *Journal of Personality and Social Psychology, 77*(6), 1245-1253.
- Singelis, T. M. (1994). The measurement of independent and interdependent self-construals. *Personality and Social Psychology Bulletin, 20*(5), 580-591.
- Stevens, C. D., & Macintosh, G. (2010). Social value orientation and the Big Five dimensions of personality. Midwest Academy of Management.
- Thalmayer, A. G., Saucier, G., & Eigenhuis, A. (2011). Comparative validity of brief to medium-length Big Five and Big Six personality questionnaires. *Psychological Assessment, 23*(4), 995-1009.
- Triandis, H. C., Leung, K., Villareal, M. J., & Clack, F. L. (1985). Allocentric versus idiocentric tendencies: convergent and discriminant validation. *Journal of Research in Personality, 19*, 395-415.
- Tziner, A., Waismal-Manor, R., Vardi, N., & Brodman, A. (2008). The personality dispositional approach to job satisfaction and organizational commitment. *Psychological Reports, 103*, 435-442.
- Van Dijk, E., De Cremer, D., & Handgraaf, M. J. J. (2004). Social value orientations and the strategic use of fairness in ultimatum games. *Journal of Experimental Social Psychology, 40*, 697-707.
- Van Lange, P. A. M., & Kuhlman, D. M. (1994). Social value orientations and impressions of partner's honesty and intelligence: A test of the might and versus morality effect. *Journal of Personality and Social Psychology, 67*(1), 126-141.
- Van Lange, P. A. M., De Bruin, E. M. N., Otten, W., & Joireman, J. A. (1997). Development of prosocial, individualistic, and competitive orientations: theory and preliminary evidence. *Journal of Personality and Social Psychology, 73*(4), 733-746.
- Van Lange, P. A. M., Bekkers, R., Schuyt, T. N. M., & Van Vugt, M. (2007). From games to giving: social value orientations predict donations to noble causes. *Basic and Applied Social Psychology, 29*(4), 375-384.
- Van Lange, P. M., Schippers, M., & Balliet, D. (2011). Who volunteers in psychology experiments? An empirical review of prosocial motivation in volunteering. *Personality and Individual Differences, 51*, 279-284.

- Van Vugt, M., Van Lange, P. A. M., & Meertens, R. M. (1996). Commuting by car or public transportation? A social dilemma analysis of travel mode judgements. *European Journal of Social Psychology, 26*, 373-395.
- Wännström, I., Peterson, U., Åsberg, M., Nygren, Å., & Gustavsson, J. P. (2009). Psychometric properties of scales in the general Nordic questionnaire for psychological and social factors at work (QPSNordic): confirmatory factor analysis and prediction of certified long-term sickness absence. *Scandinavian Journal of Psychology, 50*, 231-244.
- Yamagishi, T., Kanazawa, S., Mashima, R., & Terai, S. (2005). Separating trust from cooperation in a dynamic relationship: Prisoner's dilemma with variable independence. *Rationality and Society, 17*(3), 275-308.



Tabell A1  
 Personlighetsvariabler. Medelvärden, standardavvikelser, Cronbachs  $\alpha$  samt förhållande till jämförelsegrupp fördelat mellan kön.

Personlighetsvariabel	M (K/M)	SD	$\alpha$	Normgrupp	Skillnad	T	Df	p
Ärlighet-Ödmjukhet	3,58 / 3,42	0,60 / 0,66	0,69	3,30 / 3,04 <sup>1</sup>	0,28 / 0,39	4,94 / 5,75	106 / 95	<.01 / <.01
H-H Uppriktighet	3,48 / 3,51	0,77 / 0,81	0,34	3,48 / 3,30 <sup>1</sup>	0,00 / 0,21	0,38 / 2,58	106 / 95	Ej sign. / <.05
H-H Rättvisa	3,93 / 3,63	0,85 / 1,08	0,63	3,69 / 3,19 <sup>1</sup>	0,24 / 0,44	2,87 / 4,02	106 / 95	<.01 / <.05
H-H Undvikande av ovirtuositet	3,01 / 3,01	1,04 / 1,05	0,59	3,13 / 2,94 <sup>1</sup>	-0,12 / 0,07	-1,16 / 0,66	106 / 95	Ej sign. / Ej sign.
H-H Anspråkslöshet	3,81 / 3,40	0,97 / 1,00	0,66	3,83 / 3,35 <sup>1</sup>	-0,02 / 0,05	-0,18 / 0,45	106 / 95	Ej sign. / Ej sign.
Emotionalitet	3,26 / 2,58	0,69 / 0,50	0,77	3,64 / 2,93 <sup>1</sup>	-0,38 / -0,35	-5,72 / -7,00	106 / 95	<.01 / <.01
Extraversion	3,74 / 3,68	0,64 / 0,61	0,79	3,49 / 3,47 <sup>1</sup>	0,24 / 0,21	4,02 / 3,42	106 / 95	<.01 / <.01
Vänlighet (vs Ilska)	3,12 / 3,27	0,60 / 0,60	0,72	3,10 / 3,19 <sup>1</sup>	0,02 / 0,08	0,37 / 1,23	106 / 95	Ej sign. / Ej sign.
Samvetsgrannhet	3,60 / 3,32	0,66 / 0,64	0,79	3,58 / 3,31 <sup>1</sup>	0,02 / 0,01	0,26 / 0,15	106 / 95	Ej sign. / Ej sign.
Openness	3,48 / 3,63	0,61 / 0,64	0,68	3,54 / 3,51 <sup>1</sup>	0,06 / 0,12	1,00 / 1,85	106 / 95	Ej sign. / Ej sign.
Prestationsbaserad självkänsla	3,54 / 3,33	0,90 / 0,86	0,74	3,30 / 3,10 <sup>2</sup>	0,24 / 0,23	2,7 / 2,6	106 / 95	<.01 / .01
Generaliserad tillit	6,46 / 6,90	1,88 / 1,82	0,65	6,01 / 6,06 <sup>3</sup>	0,45 / 0,84	2,47 / 4,51	106 / 95	<.05 / <.01

<sup>1</sup> Kanadensiska universitetsstudenter, medelålder 22,3 år (Ashton & Lee, 2004)

<sup>2</sup> Svenskar med högskole/universitetsutbildning i åldern 18-29 år (Hallsten, 2002).

<sup>3</sup> Svenskar (European Social Survey, 2010).

Tabell A2.  
 Oberoende t-test gällande inre motivation, motivationsgrunder för SVO-grupper

	Pro Sociala		Pro Själviska		Skillnad	t-värde	Signifikans
	M (n=145)	Sd	M (n=44)	Sd			
Ha roligt	10,45	0,93	10,41	1,62	0,04	0,20	0,84
Meriterande för framtiden	7,49	2,71	7,16	2,69	0,33	0,71	0,48
Möjlighet att ge något till studentlivet	8,50	2,51	8,07	2,41	0,44	1,02	0,31
Träffa vänner	10,14	1,32	9,82	1,88	0,33	1,29	0,20
Belöningar	6,18	2,54	6,77	2,57	-0,59	-1,35	0,18
Nätverkande, knyta kontakter	8,81	2,40	8,00	2,53	0,81	1,94	0,05
Press från vänner	2,73	2,07	2,50	1,85	0,23	0,66	0,51
Social status	4,71	2,96	5,77	2,92	-1,06	-2,10	< .01
Slippa tänka på annat som bekymrar	5,17	3,50	5,34	3,17	-0,18	-0,30	0,77
Må bra och höja självkänslan	8,23	2,40	7,66	2,80	0,58	1,34	0,18
Inre motivation	8,81	1,86	7,95	1,97	0,86	2,65	<.01
Personligt utvecklande	9,28	1,95	8,93	2,23	0,34	0,99	0,32
Få möjlighet att vara kreativ	8,45	2,66	6,93	2,89	1,52	3,24	< .01
Känslan av att utfört något värdefullt	8,70	2,30	7,98	2,55	0,73	1,78	0,08

Notera: minimum 0,00, maximum 11,00

Tabell A3  
Korrelation Ärlighet-Ödmjukhet, PBSE och motivationsgrunder

	Ärlighet-Ödmjukhet	Prestationsbaserad självkänsla
	<i>r</i>	<i>r</i>
Ha roligt	0,03	0,08
Meriterande för framtiden	-0,04	0,02
Möjlighet att ge något till studentlivet	0,14*	0,10
Träffa vänner	0,10	0,06
Belöningar	-0,26**	0,14*
Nätverkande, knyta kontakter	0,05	0,06
Press från vänner	-0,24**	0,21**
Social status	-0,43**	0,24**
Slippa tänka på annat som bekymrar	-0,11	0,17*
Må bra och höja självkänslan	0,11	0,06
Inre motivation	0,19**	0,08
Personligt utvecklande	0,15*	0,07
Möjlighet att vara kreativ	0,17*	0,03
Känslan av att utfört något värdefullt	0,13	0,09

Notera: \* =  $p < .05$ , \*\* =  $p < .01$

Tabell A4.  
Korrelation affektivt, normativt engagemang samt Ärlighet-Ödmjukhet och dess underskalor.

	Affektivt engagemang	Normativt engagemang
Ärlighet-Ödmjukhet	,04	-,17*
Uppriktighet	-,01	,10
Rättvisa	,13	-0,07
Undvikande av girighet	-,04	-,11
Anspåklöshet	,00	-0,22**

Notera: \* =  $p < .05$ , \*\* =  $p < .01$

## Bilaga B

**Decomposed games**

I den här delen skulle vi vilja be dig föreställa dig att du har blivit slumpmässigt ihopparad med en annan person, en person som vi kommer att referera till som "Den andra". Denne andra person är någon som du inte känner och inte heller kommer träffa i framtiden. Både du och den "andra" personen kommer att göra val genom att markera antingen bokstaven A, B eller C. Dina egna val kommer att medföra att poäng tilldelas till både dig och den "andra" personen. På samma sätt kommer de val som den andra personen gör medföra att poäng tilldelas såväl honom/henne som dig. Varje poäng har ett värde: ju mer poäng du tilldelas, desto bättre för dig, och ju mer poäng den "andra" tilldelas, desto bättre för honom/henne.

Här följer ett exempel över hur uppgiften fungerar:

	A	B	C
Du får	500	500	550
Den andra får	100	500	300

I det här exemplet, om du väljer A så skulle du få 500 poäng och den andra få 100 poäng; om du väljer B, så skulle du få 500 poäng och den andra få 500 poäng; och om du väljer C, så skulle du få 550 poäng och den andra få 300 poäng. Som du ser påverkar alltså de val du gör både hur många poäng du får samt hur många poäng den andra får. Innan du gör dina val, håll i åtanke att det inte finns något som ett rätt eller fel svar. Välj det alternativ som du, oavsett anledning, föredrar. Kom även ihåg att poängen har ett värde; ju mer poäng samlar ihop, desto bättre för dig. På samma sätt från den "andres" synpunkt; ju mer poäng han/hon samlar ihop, desto bättre för honom/henne.

I var och en av följande situationer, markera A, B eller C, beroende på vilken av kolumnerna du mest föredrar.

	A	B	C
(1) Du får	480	540	480
Den andra får	80	280	480

	A	B	C
(2) Du får	560	500	500
Den andra får	300	500	100

	A	B	C
(3) Du får	520	520	580
Den andra får	520	120	320

	A	B	C
(4) Du får	500	560	490
Den andra får	100	300	490
	A	B	C
(5) Du får	560	500	490
Den andra får	300	500	90
	A	B	C
(6) Du får	500	500	570
Den andra får	500	100	300
	A	B	C
(7) Du får	510	560	510
Den andra får	510	300	110
	A	B	C
(8) Du får	550	500	500
Den andra får	300	100	500
	A	B	C
(9) Du får	480	490	540
Den andra får	100	490	300