

Simen Høglie

Holdninger til praktisering av åpenhet og medbestemmelse i NIF

En kvantitativ studie av holdninger til praktisering av verdier åpenhet og medbestemmelse i Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité

Masteroppgave i idrettsvitenskap
Seksjon for Kultur og Samfunn
Norges idrettshøgskole, 2019

Sammendrag

Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité (NIF) skal være en positiv verdiskaper i samfunnet, og har flere uttalte verdier som skal ligge til grunn for deres arbeid. NIF har blitt utfordret på sine verdier de siste årene, både fra omgivelsene og internt. Hensikten med studien er derfor å kartlegge hvilke holdninger som finnes til praktisering av verdiene åpenhet og medbestemmelse blant ansatte og tillitsvalgte i NIFs organisasjonsledd. Temaet ble forsket på ved hjelp av hovedproblemstillingen:

«Hvilke holdninger til åpenhet og medbestemmelse finnes i NIFs organisasjonsledd, og hvordan kan holdningene forklares?»

To undertemaer har blitt brukt for å besvare problemstillingen: «holdninger til åpenhet og medbestemmelse i NIF sentralt?» og «hvilke forskjeller finnes mellom særforbund og idrettskretser i holdninger til åpenhet og medbestemmelse?»

Opgaven baserer seg på allerede innsamlede data i form av en spørreundersøkelse som undersøker verdier og holdninger i norsk idrett. Denne undersøkelsen er utformet av en forskergruppe på NIH. Spørreundersøkelsen ble sendt til ansatte og tillitsvalgte i alle særforbund og idrettskretser, ansatte og tillitsvalgte i utvalgte særkretser /-regioner, tillitsvalgte i utvalgte idrettsråd og ansatte i NIFs sentraladministrasjon med en svarprosent på 32,6 % (N = 870).

For å belyse resultatene benyttes et teoretisk rammeverk som kombinerer teori om hvordan verdier og holdninger oppstår med et organisasjonskulturperspektiv. Dette rammeverket undersøker i hvilken grad NIF sine organisasjonsledd har en felles opplevelse av åpenhet og medbestemmelse.

Resultatene viste at alle respondentene samlet var mer kritiske til praktiseringen av åpenhet enn medbestemmelse i NIFs sentralledd. Videre viser resultatene at idrettsrådene opplever i spesielt lav grad at NIF sentralt er preget av åpenhet og medbestemmelse. Verdt å merke seg med dette er at – av de organisasjonsleddene som er inkludert i denne undersøkelsen – er idrettsrådene det organisasjonsleddet som rent organisatorisk ligger lengst unna NIF sentralt i hierarkiet. Hovedfunnet i sammenligningen av særforbund og idrettskrets er at det er signifikante forskjeller i holdninger mellom dem, både når det gjelder åpenhet og medbestemmelse.

Nøkkelord: *Verdier, holdninger, organisasjonskultur, NIF, åpenhet, medbestemmelse*

Innhold

Sammendrag	- 3 -
Innhold	- 4 -
Forord	- 7 -
1.0 Innledning	- 8 -
1.1 Bakgrunn for oppgaven	- 8 -
1.2 Problemstilling	- 9 -
2.0 Kontekst	- 12 -
2.1 Idrettens posisjon i det norske samfunnet	- 12 -
2.1.1 Utdringer i norsk idrett og NIF	- 13 -
2.1.2 Historisk bakteppe	- 15 -
2.2 Organiseringen av NIF og idrettsdemokratiet	- 17 -
2.2.1 Organisasjonsleddene	- 17 -
2.2.2 Samspillet mellom organisasjonsleddene	- 18 -
2.3 NIFs verdier	- 20 -
2.3.1 Organisasjonsverdiene	- 21 -
2.4 Åpenhetsdebatten	- 23 -
3.0 Teori	- 25 -
3.1 Organisasjonskultur	- 25 -
3.1.1 Organisasjonskultur som begrep.....	- 25 -
3.1.2 Subkulturer	- 28 -
3.1.3 Kulturens innhold: Verdier, normer og virkelighetsoppfatning	- 31 -
3.1.4 Hvordan kulturen kommer til uttrykk.....	- 35 -
3.1.5 Organisasjonen og ytre press	- 37 -
3.2 Holdninger	- 39 -
3.2.1 Hva er en holdning?	- 39 -
3.2.2 Hvorfor og hvordan kan holdninger studeres?	- 41 -
3.2.3 Verdier i denne sammenheng	- 42 -
3.2.4 Holdninger er uttrykk for verdier	- 42 -
4.0 Design og metode	- 44 -

4.1 Forskningsdesignet	- 44 -
4.2 Spørreundersøkelsen	- 45 -
4.2.1 Spørreskjemaet	- 45 -
4.2.2 Administrering av spørreundersøkelsen.....	- 46 -
4.2.3 Spørsmålene for mine analyser	- 46 -
4.2.3.1 Spørsmålene for de uavhengige variablene.....	- 46 -
4.2.3.2 Spørsmålene for de avhengige variablene.....	- 47 -
4.3 Populasjon og utvalg	- 47 -
4.3.1 Utvalgsstørrelse	- 48 -
4.3.2 Frafall	- 49 -
4.4 Styrker og svakheter ved metoden	- 49 -
4.5 Kvalitetsvurderinger av undersøkelsen	- 52 -
4.5.1 Reliabilitet.....	- 52 -
4.5.2 Validitet.....	- 54 -
4.6 Etske refleksjoner	- 57 -
4.6.1 NSD godkjenning av undersøkelsen og informert samtykke.....	- 57 -
4.6.2 Deltagelse i undersøkelsen og anonymitet	- 58 -
4.6.3 Min rolle som forsker	- 59 -
4.7 Statistiske analyser	- 60 -
4.7.1 Forberedelse av datamaterialet.....	- 60 -
4.7.2 Målingsnivå for holdninger og mine variabler	- 60 -
4.7.3 Lineær multippel regresjonsanalyse.....	- 61 -
4.7.4 Forutsetninger for lineær multippel regresjonsanalyse	- 63 -
4.7.4.1 Normalfordelte residualer	- 64 -
4.7.4.2 Fravær av heteroskedastisitet	- 64 -
4.7.4.3 Fravær av multikollinearitet	- 64 -
4.7.4.4 Fravær av autokorrelasjon.....	- 65 -
4.7.4.5 Ikke-linearitet i parameterne	- 65 -
4.7.4.6 Fravær av innflytelsesrike enheter	- 65 -
5.0 Resultat og analyse	- 66 -
5.1 Deskriptive data	- 66 -
5.1.1 Organisasjonstilhørighet.....	- 66 -
5.1.2 Fordeling i de avhengige variablene	- 67 -
5.1.2.1 Holdning til praktisering av åpenhet	- 68 -
5.1.2.2 Holdningen til praktisering av medbestemmelse	- 70 -

5.2 Svar på underproblemstillingene	- 72 -
5.2.1 Hvilke holdninger til åpenhet i NIF sentralt finnes i de ulike organisasjonsleddene? ...	72 -
5.2.2 Hvilke holdninger til medbestemmelse i NIF sentralt finnes i de ulike organisasjonsleddene?	- 74 -
5.2.3 Hvilke eventuelle forskjeller finnes mellom særforbund og idrettskrets i holdninger til åpenhet i NIF sentralt, i særforbundene og i idrettskretsene?	- 76 -
5.2.4 Hvilke eventuelle forskjeller finnes mellom særforbund og idrettskrets i holdninger til medbestemmelse i NIF sentralt, i særforbundene og i idrettskretsene?	- 78 -
6.0 Diskusjon	- 80 -
6.1 Åpenhet og medbestemmelse i NIF sentralt	- 80 -
6.1.1 Opplevd grad av åpenhet og medbestemmelse.....	- 81 -
6.1.2 Organisasjonskulturer i NIF	- 85 -
6.2 Eventuelle forskjeller mellom særforbund og idrettskrets	- 91 -
6.3 Begrensninger, implikasjoner og videre forskning	- 95 -
7.0 Oppsummering og konklusjon	- 98 -
Referanser	- 100 -
Tabelloversikt	- 111 -
Figuroversikt	- 112 -
Forkortelser	- 113 -
Vedlegg	- 114 -

Forord

Etter fem år på Norges idrettshøgskole, kjennes det godt å ha en masteroppgave med seg ut døren. Det siste året har vært fylt med mange spennende utfordringer. Pendlingen Oslo-Valdres og Valdres-Oslo store deler av høsten var krevende, men også lærerik i henhold til struktur og tidsutnyttelse. Fordyping i et relevant og tidsaktuelt tema for norsk idrett har vært interessant, både faglig og personlig. I tillegg har de statistiske analysene vært utrolig morsomme å gjennomføre for en tallnerd som meg.

Jeg vil takke prosjektleder Per Øystein Hansen, og resten av forskergruppen fra NIH, på prosjektet «verdier i norsk idrett» for innsyn i deres datamateriale. Dere har vært imøtekommende når jeg har lurt på noe i henhold til metode eller vedlegg. Dette har jeg satt stor pris på.

Jeg vil selvfølgelig takke mine to dyktige veiledere, Sigmund Loland og Lars Erik Espedalen. Dere har vært tydelige i tilbakemeldingene, og virkelig støttet meg med gode råd på veien. Dere har også vært utrolig tålmodige med meg og tilgjengelige uansett når jeg har trengt dere. Sigmund, tusen takk for alle de ærlige tilbakemeldingene og de gode diskusjonene. Lars Erik, tusen takk for fleksibiliteten og den statistiske ekspertisen.

Tusen takk til mine medstudenter for alle gode og faglig diskusjoner. Samtalene i kantinen og rundene med Fun Run på grupperommene har fått meg helskinnet gjennom disse fem årene. Takk også til alle foreleserne for mange gode forelesninger, og lærerike diskusjoner på dagsaktuelle temaer.

Til slutt vil jeg takke familie og venner som har inspirert meg til å jobbe, men også gitt meg et sted til å koble ut når jeg har trengt det. En spesiell takk til mamma som har lest gjennom alle oppgavene mine på NIH og kommet med gode innspill når jeg har stått fast. Jeg vil også rette en stor takk til en fantastisk samboer som har støttet meg når kveldene med skriving har blitt altfor lange. En snill og tålmodig samboer har vært nøkkelen for å komme i mål med denne oppgaven. Tusen takk!

Medstudenter og forelesere på NIH, takk for fem gode år!

Simen Høglien,
Oslo, mai 2019

1.0 Innledning

Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité (NIF) er monopolisten for organisert idrett i Norge og er landets desidert største frivillige organisasjon. Dette gir de en sterk posisjon i det norske samfunnet (Hanstad, 2011). I formålsparagrafen til NIF står det: «Organisasjonen skal være en positiv verdiskaper for individ og samfunn og dermed styrke sin posisjon som folkebevegelse og drivkraft i samfunnet» (NIFs lov, § 2-1 (2) 2016). For å styrke sin posisjon som folkebevegelse har de uttrykt hvilke verdier som skal ligge til grunn for organisasjonens arbeid (NIFs lov, 2016; Idrettsforbundet, 2015). Disse organisasjonsverdiene er frivillighet, demokrati, lojalitet og likeverd.

NIF kan karakteriseres som en institusjon og en verdibasert organisasjon fordi de er sterkt forankret i verdier som blir styrende for handlingene til medlemmene i organisasjonen (Selznick, 1984; Gammelsæter, 2016). Det blir viktig for NIF å etterleve disse verdiene for at organisasjonen skal opprettholde den sterke posisjonen den har i det norske samfunnet. De uttalte verdiene til NIF kan brukes til å styre atferden til medlemmene for å oppnå ønskede handlinger eller handlingsmønstre (Busch, 2014). Viktigheten av at NIF lever opp til sine egne og samfunnets verdier ble spesielt synlig gjennom åpenhetsdebatten som har regjert i mediene de siste årene (Christiansen, 2016a). Ressursbruken som var unndratt offentligheten fikk kritikk på grunn av dårlig prioritering av fellesskapets penger (Arntzen, 2017).

Den kraftige reaksjonen på en mangel på åpenhet i NIF viser altså veldig tydelig hvor viktig det er for NIF å greie å etterleve sine verdier for å opprettholde sin status som en folkebevegelse. Dette er noe av det jeg ønsker å undersøke videre med denne oppgaven.

1.1 Bakgrunn for oppgaven

De siste årene har NIF blitt utfordret på sine verdier, både fra omgivelsene og fra sine egne medlemmer. Kulturministeren har krevd innsyn i hva fellesskapets penger blir brukt til, og interne organisasjonsledd har vært opptatt av åpenhet for å se på reiseregninger for å opprettholde omdømmet til idretten (Helleland, 2016; Christiansen & Hernes, 2016). Åpenhet er ikke en uttalt verdi for perioden 2015-2019, men NIF

nevner blant annet at åpenhet er viktig for at demokratiet i organisasjonen skal fungere (Idrettsforbundet, 2015).

Kulturministerens krav og innspill førte til at idrettspresidenten oppnevnte et utvalg som skulle belyse utfordringene norsk idrett hadde med åpenhet (NTBtekst, 2016). Dette utvalget kom med sin rapport på høsten 2016, og i årsberetningen til NIF for 2017 hadde dette ført til en resolusjon om åpenhet (Idrettsforbundet, 2018). I denne resolusjonen skriver NIF-styret at åpenhet er: «en forutsetning for å etterleve de verdier idretten er tuftet på» (Idrettsforbundet, 2018, s. 12).

Det var ikke bare åpenheten i NIF som ble kritisert når denne debatten var opp i 2016 og 2017. Prioriteringene rundt ressursbruken ble også kritisert (Arntzen, 2017). Dette førte til at Kulturdepartementet, som fordeler mye midler til NIF, ville ha en rapport som viser hvordan NIF bruker ressursene sine. Riksrevisjonens tolkning i denne rapporten viste at NIF burde bruke midlene mer effektivt for å ivareta medlemmenes behov (Riksrevisjonen, 2018).

NIF er en demokratisk organisasjon, og når demokrati også er en grunnverdi, er det viktig at medlemmene har en reell mulighet til innflytelse på beslutningene som skal tas (Idrettsforbundet, 2015). I forskningen til Enjolras og Waldahl (2009) ble det stilt spørsmål ved representativiteten i idrettsdemokratiet. De sådde tvil i om meningene og interessene til medlemmene nedover i hierarkiet kom frem til beslutningsorganene høyere opp i hierarkiet. Medbestemmelse blir derfor et stikkord for at NIF skal klare å etterleve verdien om en demokratisk organisasjon.

Selv om dette ikke er uttalte verdier fra NIF, vil praktisering av medbestemmelse og åpenhet som verdier legge et viktig grunnlag for at NIF skal opprettholdes som en folkebevegelse. Dette fører meg inn på følgende hovedproblemstilling for denne oppgaven:

1.2 Problemstilling

Hovedproblemstillingen i min masteroppgave er:

- *Hvilke holdninger til åpenhet og medbestemmelse finnes i NIFs organisasjonsledd, og hvordan kan holdningene forklares?*

Jeg skiller mellom de to verdiene åpenhet og medbestemmelse i underproblemstillingene mine. De to første underproblemstillingene vil undersøke hvordan de ansatte og tillitsvalgte i NIFs ulike organisasjonsledd ser på praktiseringen av disse to verdiene i NIFs sentralledd. De to første underproblemstillingene blir dermed:

- Hvilke holdninger til åpenhet i NIF sentralt finnes i NIFs organisasjonsledd?
- Hvilke holdninger til medbestemmelse i NIF sentralt finnes i NIFs organisasjonsledd?

I tillegg vil jeg undersøke eventuelle forskjeller mellom særforbund og idrettskrets. Disse organisasjonsleddene har hatt historiske spenninger pågående når det kommer til makt i idretten. I 2009 ville særforbundene øke sin innflytelse ved å få gjennom et lovforslag som skulle gi de et lovgivende flertall i påfølgende Idrettstinget (Skaset, 2011). Dette lovforslaget fikk ikke noe gjennomslag på Idrettstinget i 2011, og før Idrettstinget i 2019 er det fortsatt 75 representanter fra idrettskretsene og 75 representanter fra særforbundene som må få et 2/3-dels flertall for at saker skal vedtas. Dette er et bevis på at denne maktkampen mellom de to leddene fortsatt er tilstedet. Dette gjør det interessant å se på det finnes noen forskjeller mellom disse organisasjonleddene også når det kommer til synet på praktisering av åpenhet og medbestemmelse i NIF sentralt. De to siste underproblemstillingene mine er dermed:

- Hvilke eventuelle forskjeller finnes mellom særforbund og idrettskretser i holdninger til åpenhet i NIF sentralt, i særforbundene og i idrettskretsene?
- Hvilke eventuelle forskjeller finnes mellom særforbund og idrettskretser i holdninger til medbestemmelse i NIF sentralt, i særforbundene og i idrettskretsene?

I denne oppgaven er det ikke respondentenes generelle holdning til åpenhet som undersøkes og diskuteres, men respondentenes holdning til hvordan åpenhet og medbestemmelse praktiseres i NIF sentralt på det tidspunktet undersøkelsen ble

gjennomført. NIF sentralt viser til NIFs sentralledd som består av ansatte og tillitsvalgte fra NIFs øverste ledd i organisasjonen.

For å svare på disse spørsmålene, har jeg analysert responsene i en større digital spørreundersøkelse utført av forskere på Norges idrettshøgskole. For å forstå og forklare resultatene i analysen best mulig, vil jeg gjøre det opp mot teorier om organisasjonskultur og konteksten som presenteres om norsk idrett.

Oppgaven vil være strukturert slik at jeg først, i kapittel 2, presenterer den samfunnsmessige konteksten som norsk idrett befinner seg i og hvilke utfordringer dette gir. Samtidig vil jeg aktualisere denne konteksten gjennom medieoppslag de siste 2-3 årene. Oppbyggingen av NIF og deres verdipattform vil også bli belyst i konteksten. I kapittel 3 vil jeg beskrive begrepet organisasjonskultur og flere aspekter ved dette teoriperspektivet som senere vil være med på å forklare resultatene mine. For både konteksten og teorien er tidligere forskning på temaene integrert i teksten som blir presentert. I kapittel 4 vil jeg presentere utvalget og grunnlaget for datamaterialet mitt, og forklare metodevalget for min oppgave. I kapittel 5 legger jeg frem resultatene fra mine statistiske analyser. Jeg vil starte med en deskriptiv presentasjon av utvalget mitt, før jeg presenterer resultatene mine som svar på de fire underproblemstillingene. I kapittel 6 vil jeg samle sammen hele oppgaven i en diskusjon der jeg skal, ved hjelp av kontekst og teori, forklare og forstå resultatene mine for å besvare problemstillingene. I kapittel 7 vil diskusjonen kulminere ut i en konklusjon rundt hovedproblemstillingen min.

2.0 Kontekst

I dette kapitlet presenteres den samfunnsmessige konteksten som norsk idrett befinner seg i og hvilke utfordringer dette gir. Tidligere forskning innenfor relevante tema i norsk idrett vil også bli belyst. Oppbyggingen av NIF og deres verdiplattform blir også presentert.

2.1 Idrettens posisjon i det norske samfunnet

Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité (NIF) er landets desidert største frivillige organisasjon, med cirka 1,4 millioner medlemmer eller 2,1 millioner medlemskap (Hanstad, 2011). Idrettsforbundet og alle organisasjonsleddene har i dag en monopolistisk posisjon når det gjelder organisert idrett i Norge (Hanstad, 2011). Det er både unger og voksne, toppidrettsutøvere og mosjonister og funksjonshemmede og funksjonsfriske som er organisert under paraplyorganisasjonen som NIF er. Denne samlingen av idrett i en organisasjon er høyst uvanlig i internasjonal sammenheng, og dette er en av grunnene til at norsk idrett står sterkt i det norske samfunnet (Hanstad, 2011). Det høye medlemstallet er en annen grunn til at idretten står sterkt i Norge. Derfor har idretten kraft til å påvirke samfunnet på flere områder, og disse områdene er forklart i forrige idrettsmelding i 2012. Noen av disse er (Meld.St.26 (2011-2012)): 1) De lokale idrettslagene er et av sivilsamfunnets viktigste bidrag til trygge og gode oppvekstvilkår for barn; 2) Idretten er en del av det som blir sett på som å være et vesentlig bidrag til at man skal nå nasjonale helsepolitiske mål gjennom om at mange er fysisk aktive i den organiserte idretten; 3) Idretten bidrar til glede og en rikere tilværelse gjennom engasjementet og begeistringen befolkningen får ved tilstedeværelse på idrettsarrangement. Toppidretten er en viktig bidragsyter for engasjementet og entusiasmen, og gjennom å være en identitets- og meningsskaper for publikum hevdes det at toppidretten er med på å befeste idrettens posisjon som et viktig kulturfenomen (Meld.St.26 (2011-2012)).

Samtidig, som Hanstad (2011) gjengir, sier Kolstad (2002) at store idrettsbegivenheter i Norge kan føre til overdreven nasjonalfølelse, og dermed en skepsis til andre kulturer. Selv om idrett i Norge fremstår som flaggskipet når det gjelder frivillighet og har gode intensjoner om kjønnsfordeling i styrene i alle organisasjonsledd, er det ikke bare idyll i norsk idrett. Det finnes kamper i idretten som

omhandler ressurser, posisjoner og makt, og dette er mellom de forskjellige strukturene innenfor NIF. Særforbundene står i konflikt med NIF sentralt og idrettskretsene fordi de vil koordinere seg på sin egen måte, mens det er maktkamper innad i særforbundene når det gjelder f.eks. topp og bredde og posisjoner. «Idretten er et speilbilde av det samfunnet den er en del av» (Hanstad, 2011, s. 9). Hanstad (2011) sier videre at på grunn av idrettens sterke posisjon i samfunnet, vil det være viktig at idretten tar sin del av utfordringene som oppstår ved at samfunnet endrer seg. Det finnes interne konflikter i norsk idrett, men de står også ovenfor press fra eksterne aktører. Jeg vil nå presentere noen av utfordringene som finnes i norsk idrett, både internt og eksternt.

2.1.1 Utfordringer i norsk idrett og NIF

Det finnes flere typer utfordringer for norsk idrett, og i de neste avsnittene vil jeg kort presentere noen av disse. Toppidrett og barneidrett er to utfordringer som har vært en del av idretten i lang tid. Statlig støtte eller ikke til toppidrett er for eksempel et tema som har blitt diskutert de siste årene (Loland, 2011; Rafoss & Tangen, 2017). Barn og ungdom er den viktigste målgruppen for idrettspolitikere (Meld.St.26 (2011-2012), 2012). Likevel ser man at frafallet i idretten er betydelig i ungdomsalderen (Seippel, 2005; Breivik, 2013). Følgene av dette er at en klar majoritet av den voksne befolkningen bedriver idretten utenfor den organiserte (Hanstad, 2011; Rafoss & Tangen, 2017). Disse utfordringene er ikke av størst relevanse for min oppgave, derfor vil jeg prestere andre utfordringer som er mer aktuelle for denne oppgaven.

Helt fra starten av 1900-tallet har det vært interne oppgjør om makt og innflytelse i norsk idrett (Skaset, 2011). Grunnlaget for denne striden har vært særrettslige interesser fra særforbund mot allmennrettslige formål fra idrettskretsene. I 2009 ble Særforbundenes Fellesorganisasjon (SFF) etablert (Skaset, 2011). I de påfølgende månedene meldte 45 særforbund seg inn i SFF, mens flere av de resterende ni som ikke meldte seg inn sympatiserte med SFFs mål. Målet var å få gjennom et lovforslag som skulle gi særforbundene et lovgivende flertall i påfølgende Idrettsting (Skaset, 2011). Realiteten, i striden mot idrettskretsene om fordeling av representanter, var at særforbundene skulle få større innflytelse over alle valg og gjennom dette kunne påvirke og tilpasse organisasjonen og endre maktforholdene i favør særforbundene. Lovforslaget oppnådde ikke det tilstrekkelige 2/3-flertallet på

Idrettstinget i 2011 (Saerforbund, 2013). Heller ikke på det ekstraordinære Idrettstinget i 2012 ble det vedtatt noe endring av tings sammensetningen. SFF har uttalt at saken nå ligger hos idrettsstyret og at de avventer initiativ derfra (Saerforbund, 2013). Dermed fortsetter den interne maktkampen mellom særforbundene og idrettskretsene i NIF.

Demokrati er en av organisasjonsverdiene til NIF (Idrettsforbundet, u.å.). Regjeringen har også i sin idrettspolitikkk uttalt at aktiviteten i idrettslagene gir en merverdi blant annet på grunn av det demokratiske fundamentet (Meld.St.26 (2011-2012)). Det hevdes av staten at idretten, som en frivillig medlemsbasert organisasjon, også er en viktig arena for meningsdannelse og demokrati (Meld.St.26 (2011-2012)). Undersøkelser viser at ungdom ikke får, eller vil ha, plass i styret i idrettslagene, fordi det i ytterst få tilfeller finnes styremedlemmer som er under 25 år (Skille, 2011). Som nevnt er barn og ungdom en prioritert målgruppe i idrettspolitikken, og det er derfor en stor utfordring for idretten at ungdom ikke får, eller vil, ta del i beslutninger og demokratiske prosesser. Utfordringen forsterkes på grunn av at ungdom anbefales å tas med i beslutningsprosesser slik at de får en form for medbestemmelse rundt egen aktivitet (Skille, 2011). Skirstad (2011) hevder at kommunikasjonslinjene i NIF er kompliserte, og at for å opprettholde en god barneidrett må innspill fra personene som skal iverksette aktiviteten i idrettslagene tas mer hensyn til. Hun hevder at mer medbestemmelse og innflytelse fra menneskene der aktiviteten foregår må heves for at barneidretten skal være for alle barn.

Tilskuddene NIF får fra det offentlige er spesifisert gjennom post 5 i hovedfordelingen av spillemiddeloverskuddet fra Norsk Tipping (Kulturdepartementet, 2018). Et av de overordnede målene for at tilskudd av denne størrelsen kan legitimeres er at det skal: «Bidra til å opprettholde og utvikle et godt aktivitetstilbud gjennom den organiserte idretten» (Meld.St.26 (2011-2012), s. 43). Idrettsfeltet og den offentlige idrettspolitikken har hatt et tett samspill etter andre verdenskrig, og på mange måter brukt hverandre for å oppnå legitimitet (Bergsgard, 2011). De siste årene har det kommet indikasjoner på at NIF ikke har brukt spillemidlene målrettet nok i henhold til måloppnåelsen, og på grunn av dette har flere krevd større åpenhet (Helleland, 2016; Christiansen, 2017a). Rafoss & Tangen (2017) har også hevdet at anleggsutbyggingen, som får et stort tilskudd fra spillemidlene, ikke står i stil med befolkningsaktivetsprofil. Dette kan vise at spillemidlene ikke brukes effektivt nok av NIF, da et

mål med tilskuddet til idrettsanlegg er at: «anleggsmassen bør tilpasses aktivitetsprofilen i befolkningen» (Meld.St.26 (2011-2012), s. 45). På bakgrunn av flere av disse indikasjonene har riksrevisjonen utarbeidet en rapport for Kulturdepartementet om oppfølging av NIFs bruk av spillemidler (Riksrevisjonen, 2018). I rapporten kom det frem at NIFs ressursbruk kunne vært mer effektivt, og gjennom dette at en større andel av spillemidlene burde blitt brukt på aktivitet og på å ivareta medlemmenes behov. Dette kan være et bilde på at offentligheten er en økende utfordring for NIF. Krav om mer åpenhet fra offentligheten (Helleland, 2016) er et bevis på at omgivelsene vil ha en endring, og at NIF har et ytre press.

2.1.2 Historisk bakteppe

15.mars 1861 ble Centralforeningen for Udbredelse af Legemsøvelser og Vaabenbrug grunnlagt, og dette er forgjengeren til det som i dag er NIF (Goksøyr, 2008). NIF bruker derfor 1861 som sitt stiftelsesår. Denne landsomfattende idrettsorganisasjonen skulle de neste 50-60 årene skifte navn noen ganger, og i 1919 hadde navnet blitt til Norges Landsforbund for Idrett. Dette var første gang man hadde særforbund og idrettskrets under samme organisasjonsmodell, og dette var fordi man ville ha et kompromiss mellom spesialiseringen til særforbundene på den ene siden og allsidigheten og den geografiske bredden til idrettskretsene på den andre. Goksøyr sier at helt siden denne gang har det vært en stadig maktkamp mellom idrettskretsene og særforbundene i norsk idrett. Samtidig har denne maktkampen også ført til at konflikten mellom spesialisering og allsidighet stadig har vært oppe til diskusjon de siste 100 årene. Goksøyr tydeliggjør at denne konflikten mer eller mindre har vært konsensus for all idrettsdiskusjon og all idrettspolitik i etterkrigstiden.

Etter andre verdenskrig ble norsk idrett igjen samlet under en organisasjon, og denne fikk navnet Norges idrettsforbund (Goksøyr, 2008). I etterkrigstiden måtte idretten få inntekt og derfor ble Norsk Tipping AS opprettet. Idretten skulle få en del av overskuddet fra tippespillene til Norsk Tipping som tilskudd. Dette var starten på en konflikt mellom politikeren Rolf Hofmo og lederne i NIF. Hofmo, som styrte bevilgningene av disse tippespillene, ville at midlene skulle brukes til å bygge idrettsanlegg slik at alle i hele Norge skulle få muligheten til å drive med idrett på «riktige» idrettsanlegg. Han omfavnet breddeidretten, og tok på samme tid avstand fra

toppidretten. NIF var ikke alltid enig i at toppidretten måtte lide, og de ville heller at tippemidlene skulle bli overført til de uten noen form for føringer på hva de skulle brukes til. I tiårene fremover var det stadig diskusjoner om tippemidlene, der NIF ville ha større andel av overskuddet og en større frihet til å bruke midlene uten føringer. NIF har over de siste 15-20 årene fått en betydelig større andel, men man kan likevel se at konflikten med politikerne fortsatt er synlig. Friheten til å bruke midlene har de siste årene blitt mindre, og Kulturministeren gjorde i 2017 enda flere kutt som begrenset friheten til idrettslederne i Norge (Christiansen, 2017b)

En historisk lang konflikt i norsk idrett går på allsidighet og spesialisering i barneidretten (Goksøyr, 2008). Enjolras og Seippel (2001) fant i sin studie om idrettslag at de fleste idrettslagene satte deltakelse (idrett for alle og allsidighet) foran ren konkurranse (spesialisering). En analyse av årsrapportene fra 138 idrettslag fant et godt grunnlag for å hevde at idrettslagene var opptatt av prestasjon (spesialisering) når det kom til ungdomsidrett (Säfvenbom, 2003). Denne diskusjonen er også veldig aktuell i dag. De to største friidrettsstjernene vi har snakker varmt om hver sin side (Berntsen, 2018; Skuseth, 2018). I det økonomiske perspektivet blir det, litt svart/hvitt, å velge mellom lek og allsidighet med frivillige foreldre eller prestasjon og konkurranse med en lønnet trener. For NIF kan bevilgning av mer økonomisk støtte være et grep for å få vekk classeskille som finnes i barneidretten. Åpenhet rundt hva de bruker penger på, hva som bevilges til grasroten, og hva NIF sentralt gjør for å utjevne classeskille vil være viktig for NIF for å holde legitimiteten hos bredden. Goksøyr (2008) sier at dugnad har en sterk symboleffekt fordi den står for felles innsats mot et felles mål (s. 152). Virksomheten norsk idrett har også vært kjennetegnet ved ulønnet, frivillig arbeid gjennom hele historien. Likefullt vil et svik fra ledelsen mot grasrota i norsk idrett ha negativ signaleffekt, og derfor vil åpenhet om hva NIF bruker penger på være viktig. Han hevder at om norsk idrett skal opprettholde sin posisjon som en enhetlig frivillig folkebevegelse må det fortsatt være balanse mellom frivillighet og penger. NIF har også tydelig uttalt at frivillighet fortsatt skal prege norsk idrett i dagens organisering. Frivillighet står som en tydelig organisasjonsverdi som skal gjennomsyre arbeidet NIF driver med (Idrettsforbundet, u.å.).

Videre vil jeg nå presentere hvordan norsk idrett er organisert. Der vil jeg ta for meg hvordan de forskjellige organisasjonleddene jobber, og hvordan hele

organisasjonen fungerer. De demokratiske ideene som styrer samspillet i norsk idrett vil også bli presentert og forklart.

2.2 Organiseringen av NIF og idrettsdemokratiet

Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité (NIF) er en medlemsbasert organisasjon som koordinerer den organiserte idretten i Norge (Enjolras & Waldahl, 2009). I NIFs egen lov står det at formålet til NIF er å: «arbeide for at alle mennesker gis mulighet til å utøve idrett ut fra sine ønsker og behov, og uten å bli utsatt for usaklig eller uforholdsmessig forskjellsbehandling» (NIFs lov, § 1-2 (1), 2016). Det presiseres i loven hvilke kriterier som legges til grunn for at en aktivitet kan kalles idrett i NIFs øyne. I formålsparagrafens andre ledd i loven står det at NIF som organisasjon skal være en positiv verdiskaper for samfunnet, og på denne måten forsterke sin posisjon som en folkebevegelse i det norske samfunnet (NIFs lov, § 1-2, 2016). I det tredje og siste leddet i formålsparagrafen står det hvilke grunnverdier som skal prege idretten, både gjennom aktivitet og gjennom organisasjonen. Organisasjonen har en hierarkisk konstruksjon, som går fra nasjonalt nivå, via regionalt nivå ned til lokalt nivå. I tillegg til denne hierarkiske inndelingen, er den vertikale strukturen i NIF todelt mellom særforbundslinjen og NIF-linjen. Ansvarsfordelingen mellom disse to linjene er at særforbundslinjen har det idrettsfaglige ansvaret, mens NIF-linjen har et idrettspolitisk ansvar, samt en strategisk rolle i et samfunnsmessig perspektiv (Enjolras & Waldahl, 2009).

2.2.1 Organisasjonsleddene

NIFs sentraladministrasjon er øverste nivå i organisasjonen (Idrettsforbundet, u.å.). Hovedoppgaven er å samordne forskjellige oppgaver på vegne av de to organisasjonslinjene. Disse oppgavene kan for eksempel være kontakt med statlige organer og hjelp med søknader (Idrettsforbundet, u.å.).

I NIF-linjen er det idrettskrets og idrettsråd som er nivåene mellom NIF sentralt og idrettslaget. *Idrettskretsene* følger fylkesgrensene, og er fellesadministrasjonen for all idrett innenfor dette geografiske området. Et av idrettskretsenes viktigste kjennetegn er at de skal være til veiledende hjelp for alle idrettslag i fylket (Idrettsforbundet, u.å.).

Idrettsrådet finnes på det kommunale nivå, og er et felles organ for alle idrettslag i kommunen. De skal jobbe for å styrke forholdet mellom idrettslagene og de kommunale myndighetene (Enjolras & Waldahl, 2009).

I særforbundslinjen er det særforbund og særkrets som er leddene mellom NIF sentralt og idrettslaget. *Særforbundene* organiserer en spesifikk idrett, og administrerer den for hele landet (Idrettsforbundet, u.å.). Særforbundet har ansvaret for konkurransevirkosomheten og utviklingen av den aktuelle idretten, og på grunn av dette er de den høyeste faglige myndigheten for idretten i Norge (Idrettsforbundet, u.å.; Enjolras & Waldahl, 2009).

Særkrets er det regionale leddet mellom særforbundet og idrettslagene som bedriver den aktuelle idretten. Det er i stor grad kun de største særforbundene, som for eksempel fotball og ski, som bruker denne organisasjonsformen. En aktuell oppgave for særkretsen er å sørge for den praktiske gjennomføring av kamper og stevner (Idrettsforbundet, u.å.).

Idrettslagene er det lokale nivå i den hierarkiske organisering av norsk idrett (Idrettsforbundet, u.å.). Idrettslagene er en del av begge organisasjonslinjene og det er i dette leddet aktiviteten i norsk idrett bedrives. I undersøkelsen jeg skal analysere datamaterialet fra, er ikke ansatte og tillitsvalgte fra idrettslagene inkludert, og derfor forklarer jeg ikke dette organisasjonsleddet grundigere enn det jeg har nevnt kort nå.

2.2.2 Samspillet mellom organisasjonsleddene

Samspillet mellom alle disse organisasjonsleddene er organisert etter demokratiske prinsipper (Enjolras & Waldahl, 2009). Demokrati betyr folkestyre, og med det menes det at den endelige avgjørelsen angående saker ligger hos folket i fellesskap (Hanssen, Helgesen, & Vabo, 2011). Innenfor demokrati skilles det mellom to grunnleggende former: direkte demokrati og indirekte eller representativt demokrati (Hanssen, Helgesen, & Vabo, 2011). Idretten er bygd opp etter ett representativt demokrati, fordi det velges representanter som skal ta avgjørelser på vegne av medlemmene (Enjolras & Waldahl, 2009; Hanssen, Helgesen, & Vabo, 2011). De tre prinsippene som kjennetegner representativt demokrati er formelle rettigheter, flertallsmeknismen og representasjon (Enjolras & Waldahl, 2009). I idretten er de demokratiske prinsippene organisert etter to av disse grunnidéene, nemlig formelle rettigheter og representasjon.

I idrettens representative demokrati er det medlemskapet som er ryggraden fordi det er dette som gir deg som enkelt person muligheten til å påvirke driften av norsk idrett. Dette medlemskapet utløser altså de formelle demokratiske rettighetene. Representasjon er for det første at det er valgte representanter i idrettslaget som fatter beslutninger på vegne av medlemmene i idrettslaget. For det andre skal det velges representanter fra det lokale laget som skal representere interessene til medlemmene i overliggende beslutningsnivå i organisasjonen (Enjolras & Waldahl, 2009). Dette skal sikre at interessene til «grasrota» skal ivaretas under beslutningstaking på høyere nivå. Forskning på dette område viser derimot at det er for få involverte i de demokratiske prosessene i praksis, selv om idretten i teorien er demokratisk (Enjolras & Waldahl, 2009). I dette forskningsprosjektet hevdes det at, paradoksalt nok: «norsk idrett er demokratisk, samtidig som makten ikke ligger hos medlemmene» (Enjolras & Waldahl, 2009, s. 115).

Annen forskning på området ser at dette systemet også har to andre utfordringer: at representativiteten oppover i systemet ikke er til stedet fordi medlemmene er barn og unge og lederne er voksne, og at deltagelse i organisert idrett ikke utviklet demokratisk engasjement hos ungdommen (Skille & Säfvenbom, 2011; Skille, 2009). I forskningsprosjektet til Enjolras og Waldahl (2009) har noen av informantene også kommet med noe positive bemerkninger til demokratiet. De mener blant annet at idretten er tilrettelagt for et demokrati, men at medlemmene ikke deltar i stor nok grad. Og de påpeker at NIF er mye mer demokratisk sammenlignet med internasjonale idrettsorganisasjoner.

I Idrettsforbundet er det årsmøte/ting som er den høyeste myndigheten hos alle de forskjellige organisasjonsleddene (Enjolras & Waldahl, 2009). Det er under disse møtene representantene som skal styre norsk idrett velges, både på lokalt, regionalt og nasjonalt nivå. Det er et komplekst system med mange representasjonsnivå, men de bygger alle på det representative demokratiet om at det er medlemmenes interesser som skal ivaretas på alle nivåene. For at det representative demokratiet skal fungere i norsk idrett, kan man si at personene som er representanter på årsmøtene/tingene, både på regionalt og nasjonalt nivå, må ivareta interessene fra «grasrota» slik at medlemmene på det lokale nivået får en fornemmelse av medbestemmelse.

For at samspeillet i organisasjonen skal være best mulig, utarbeides det et idrettspolitisk dokument for hver tingperiode som sier hva norsk idrett skal prioritere av arbeid. I dette dokumentet ligger det til grunn både verdier og visjoner som skal være grunnleggende for arbeidet som gjøres i norsk idrett. I neste avsnitt vil jeg presentere de forskjellige verdiene NIF har fastsatt for sin organisasjon og forklare kort hvorfor verdier er viktig for organisasjoner og for ledere.

2.3 NIFs verdier

En ekspert på verdibasert ledelse uttalte i mai 2016 at ledelsen i NIF bryter med sine egne vedtatte verdier (Christiansen, 2016b). Verdibasert ledelse knyttes til lederens evne til å formidle en verdibasert visjon til medarbeiderne, slik at de får et moralsk engasjement for visjonen og for organisasjonen (House, 1996). House (1996) hevder at om medarbeiderne skal få et moralsk engasjement for visjonen, er det viktig at lederen viser lidenskap for visjonen. Skal denne lidenskapen komme frem til medarbeiderne er det en forutsetning at ledelsens verdier er i samsvar med organisasjonens verdier. Han sier videre at lederne må vise en atferd ovenfor medarbeiderne og andre i omgivelsene som fremhever verdiene som organisasjonen står for. Det at ledelsen av en organisasjon er verdibasert har vært en bevissthet i mange tiår, og det ligger som en forutsetning for institusjonell teori (Busch, 2014). Det å institusjonalisere vil si å sette verdiene på lik linje med det tekniske når en oppgave skal utføres (Selznick, 1984). En institusjonell overlevelse for en organisasjon handler ikke om ren overlevelse, men om å opprettholde verdier og særegne identiteter (Selznick, 1984).

En masteravhandling fra 2018 ønsket å undersøke hvilke verdier og holdninger som eksisterer i sentraladministrasjonen i NIF (Laache, 2018). Det ble gjort intervjuer med ti ansatte i sentraladministrasjonen, og disse intervjuene har illustrert at det var en mangel på dype felles forståelser på hvilke verdier og normer NIF sentralt skulle styres etter. Utenom dette har det vært lite forskning på hvilke verdier NIFs ansatte, tillitsvalgte og frivillige mener er viktige, og hvordan man forholder seg til disse verdiene i det daglige arbeidet (Hansen, 2018). Avsløringene som dukket opp i VG om pengebruken under OL i Sotsji (Christiansen, Grav, & Nilsen, 2016), har ikke gjort forskning på verdigrunnet og utøvelsen av verdiene i NIF noe mindre viktig og aktuelt. Spesielt også siden NIF sier de skal være en positiv verdiskaper for samfunnet

(Idrettsforbundet, u.å.). Avsløringene fra Sotsji, sammen med andre krav fra offentligheten, ble starten på en åpenhetsdebatt rundt ledelsen i norsk idrett.

NIF er en verdibasert organisasjon, og har flere uttalte verdier som skal prege deres arbeid (Idrettsforbundet, u.å.). Uttalte verdier blir forklart av Busch (2014) som verdier organisasjonen sier og gir uttrykk for at de har. NIF har 8 uttalte grunnverdier, og i idrettspolitiske dokument for 2015-2019 står det at disse skal ligge til grunn for idrettsorganisasjonens arbeid (Idrettsforbundet, 2015). Disse grunnverdiene er vedtatt på Idrettstinget 6.juni 2015, og skal gjelde for hele organisasjonen gjennom hele perioden den er vedtatt for. Disse åtte grunnverdiene er delt opp i to deler, aktivitetsverdier og organisasjonsverdier. De fire aktivitetsverdiene er glede, fellesskap, helse og ærlighet, mens de fire organisasjonsverdiene er frivillighet, demokrati, lojalitet og likeverd (Idrettsforbundet, 2015). I denne oppgaven ser jeg på NIF fra et organisasjonsperspektiv, og derfor vil det være organisasjonsverdiene som er viktigst for mitt arbeid. Likevel er de fire aktivitetsverdiene også viktige for organisasjonens drift. Norsk idrett skal være et fellesskap både lokalt og nasjonalt, og idrettslederne skal spille med åpne kort, være ærlige og opptre redelig i alle situasjoner (Idrettsforbundet, 2015).

2.3.1 Organisasjonsverdiene

NIFs overordnede målsetning er at organisasjonen skal være en positiv verdiskaper for individet og for samfunnet (Idrettsforbundet, u.å.). Gjennom dette verdiarbeidet skal NIF styrke sin posisjon som folkebevegelse og sin drivkraft i samfunnet. Det er derfor viktig med en kort forklaring på hva NIF legger vekt på under de fire forskjellige organisasjonsverdiene.

Frivillighet er en naturlig organisasjonsverdi for NIF, da de er Norges største frivillige organisasjon. Virksomheten norsk idrett er i veldig stor grad basert på frivillig innsats fordi virksomheten har et ikke-fortjenestebasert formål (Idrettsforbundet, 2015). Idrettslagene skal være frittstående og selveide enheter. Det er frivillig tillitsvalgte som skal styre idrettslagene, og derfor har norsk idrett et ekstra fokus på å utvikle lederskap hos medlemmene nede på grasrotnivå (Idrettsforbundet, 2015). Denne prioriteringen gjør at menneskene, med best kunnskap om aktiviteten i sin klubb, kan ta ansvar for utviklingen av idrettsmiljøet i sitt område. Det skal legges vekt på flere støtteordninger

til de som jobber frivillig i norsk idrett, ettersom de er den største ressursen (Idrettsforbundet, u.å.). NIF skal legge til rette for at det frivillige arbeidet skal være så enkelt som mulig, og noe av det viktigste er å ha minst mulig byråkrati knyttet til rapportering, søknader og overføring av midler på grasrotnivå. Dette er noe av det som skal være med på å anerkjenne og verdsette verdien av den frivillige innsatsen som legges ned. Den frivillige deltakelsen er også viktig for det demokratiske samfunnet vi lever i i Norge. Ved å delta aktivt i en frivillig organisasjon som NIF, vil man få innføring og læring av demokratisk kompetanse.

Demokrati er en viktig verdi for norsk idrett på grunn av at idrettslagene skal være «eid» av medlemmene selv. Demokrati betyr folkestyre, og et viktig kjennetegn ved begrepet er at folket i fellesskap skal ha den endelige suvereniteten (Hanssen, Helgesen, & Vabo, 2011). NIF skriver i sitt idrettspolitiske dokument at alle medlemmene skal høres før viktige beslutninger skal tas, og dette er for å opprettholde de demokratiske prinsippene idrettslagene er bygd på (Idrettsforbundet, 2015). NIF sier videre at en demokratisk organisasjon, som norsk idrett, er avhengig av at åpenhet og informasjon står veldig sentralt for å lykkes. Dette er fordi det er kun om dette er på plass at medlemmene får en reell mulighet til innflytelse i arbeidet som gjøres i organisasjonen. Den demokratiske verdien er sentral for at norsk idrett skal opprettholde sin stilling som uavhengig, medlemsbasert frivillig virksomhet. I denne tingperioden skal det legges vekt på at alle medlemmene, uavhengig hvor de befinner seg i hierarkiet, skal høres før beslutninger tas og at flertallets beslutning respekteres som et resultat av en god demokratisk debatt (Idrettsforbundet, 2015).

Lojalitet er den tredje organisasjonsverdien i NIF. Lojal, eller lovlydig, betyr å være trofast ovenfor en person, en gruppe, og at en bøyer seg for beslutningene som tas i den gruppen (Nordbø, 2018). Ordet kan brukes i to betydninger, og for NIF vil lojalitet bety at en viser og yter full troskap til institusjonen norsk idrett (Idrettsforbundet, 2015; Nordbø, 2018). Lojalitet i NIF er viktig for organisasjonens samhold og på denne måten få norsk idrett til å fungere i tråd med sitt formål, som er nevnt tidligere fra NIFs lov. Denne lojaliteten til organisasjonsformål skal føre til at alle organisasjonsledd jobber sammen og gjør NIF til en enhet. «Åpenhet er sentralt for at et medlemsdemokrati skal fungere» (Idrettsforbundet, 2015, s. 31). For å være lojal mot NIF som organisasjon skal det være et krav om åpen og ærlig dialog rundt de sakene som skal legges frem for

medlemmene i de forskjellige organisasjonsleddene. NIF presiserer at åpenhet skal prioriteres høyt i kommende tingperiode, samtidig som man er lojal mot det demokratiske prinsippet om at flertallets avgjørelse bestemmer (Idrettsforbundet, 2015).

Likeverd er den fjerde organisasjonsverdien til NIF, og med den menes at alle mennesker, både medlemmer og potensielle medlemmer, er like mye verdt (Idrettsforbundet, 2015). Alle skal ha mulighet til å utøve idretten sin etter sine muligheter og behov, uten å bli diskriminert på noe grunnlag. Når det gjelder prioritering av ressurser i idretten, skal det heller ikke finnes noen form for diskriminering med bakgrunn i idrettslige prestasjoner eller funksjonsnedsettelse. Det skal foreligge en respekt mellom mennesker, og herunder skal det være respekt for hverandres særpreg (Idrettsforbundet, 2015). Alle idretter skal være like mye verd i norsk idrett.

Videre vil jeg nå presentere åpenhetsdebatten som har regjert i norsk idrett de siste to-tre årene, og forklare hvorfor den er med på å aktualisere temaet for undersøkelsen i denne oppgaven.

2.4 Åpenhetsdebatten

Etter en lengre periode i 2015 og 2016 med negativt fokus på NIF og dens bruk av penger, ble idrettstoppene kalt inn til et møte med daværende kulturminister Linda Hofstad Helleland (H) der åpenhet var tema (Christiansen, 2016a). Helleland uttalte den gang at grunnen til møtet var: «Jeg vil høre hva de tenker om sin egen åpenhetspraksis, og hvordan de vil ivareta legitimiteten i norsk idrett fremover, ved å ha en åpenhetspraksis som oppfattes som tilfredsstillende i resten av samfunnet» (Christiansen, 2016a, setning 3). Dette var på mange måter starten på en turbulent tid for Idrettsforbundet. NIF fikk et omdømmeproblem fordi media hele veien kom med negative saker knyttet til dem. Det var spesielt åpenhetsproblematikken som ble satt på prøve, og dette ble eksemplifisert gjennom ressursprioriteringer og reiseregninger. Den overdrevne ressursbruken på kommunikasjonsrådgivning, alkohol og luksusmat ble kritisert på grunn av at norsk idrett drives av frivillig arbeid hos medlemmene (Arntzen, 2017; Hernes, Christiansen, Guttormsen, & Strøm, 2017). Det at medlemmene ikke får vite hva fellesskapets penger brukes på, vil være med på å svekke medbestemmelsen medlemmene kan oppnå fordi de vet ikke om deres stemme har noe innvirkning på

ressursprioriteringene. Kulturministeren på denne tiden var kanskje den største pådriveren for en endring i Idrettsforbundet, og dette var mye av grunnen til at det fikk såpass mye oppmerksomhet i mediene.

Etter flere møter mellom kulturministeren og idrettspresident Tom Tvedt, så idretten nødvendigheten av å komme med tiltak mot problematikken rundt manglende åpenhet. Et av tiltakene Tom Tvedt kom med var å opprette et uavhengig utvalg som skulle belyse åpenhetsproblematikken i norsk idrett (NTBtekst, 2016). Hva jobben til utvalget gikk ut på ble konkretisert i et mandat de fikk tildelt fra idrettspresidenten. De skulle blant annet undersøke om idrettens kontrollrutiner var transparente nok slik at ressursbruken med sikkerhet ble brukt forsvarlig og ansvarlig, og de skulle se på hvordan idretten burde praktisere åpenhet rundt egen organisasjon for økonomiske disposisjoner da midlene de mottar er offentlige midler (NTBtekst, 2016).

Rapporten fra åpenhetsutvalget kom mot slutten av 2016, og inneholdt flere anbefalinger til idrettsstyret når det gjaldt denne tematikken (Åpenhetsutvalg, 2016). Utvalget mente at idretten kunne praktisere en økt åpenhet uten at de ble pålagt de samme kravene som offentlig forvaltning blir gjennom offentlighetsloven. Utvalget mente at årsberetningen som NIF kommer med hvert år skal inneholde en egen redegjørelse om hvordan åpenhet praktiseres og utvikles i idretten. De anbefalte også at det måtte bli en fast praksis på at idrettsstyret og generalsekretær fremlegger sine reiseregninger for offentligheten. NIFs regnskap og årsberetninger kan kun bli godkjent av Idrettstinget, og siden det kun er hvert fjerde år så utvalget på dette som en stor utfordring. Leder av utvalget, John G. Bernander, uttalte seg når det gjaldt det punktet i rapporten: «Slik mister du muligheten fra medlemskapet, som eier organisasjonen, til å ha ordentlig innsyn og kontroll. Og ikke minst korrigerer kursen hvis noe er galt, eller avsette et styre hvis de ikke gjør jobben sin» (Øgar, 2016, setning 32).

Utvalget kom med en klar anbefaling om at NIFs regnskap, budsjett og årsberetninger må behandles og vedtas årlig. Dette måtte de gjøre ved å se på arbeidsfordelingen mellom ledermøte og Idrettstinget (Åpenhetsutvalg, 2016). Dette punktet tydeliggjør at medbestemmelsen til medlemmene i NIF henger mye sammen med åpenheten til ressursbruken. Medlemmene vil ha en større mulighet til å kontrollere hva ressursene brukes på om dette vedtas, og dermed få et bedre innsyn i om de demokratiske prosessene i NIF fungerer.

3.0 Teori

For å forstå verdiene til organisasjon, og dens indre liv, vil organisasjonskultur være et godt verktøy for denne oppgaven. Tidligere forskning på teoriperspektivet mitt vil også bli presentert innimellom fremleggelsen av teoriperspektivene. I siste del av teorien vil holdninger, og hvordan det kan være uttrykk for grunnleggende verdier, presenteres.

3.1 Organisasjonskultur

I dette kapitlet presenterer jeg begrepet organisasjonskultur samt tidligere forskning som har formet dette organisasjonsperspektivet. Subkultur, kulturens innhold som fokuserer på verdier og kulturens uttrykk vil også bli presentert for å kunne belyse det som skjer internt i en organisasjon.

3.1.1 Organisasjonskultur som begrep

Organisasjonskultur som begrep er forholdsvis nytt i organisasjonslitteraturen da det ikke ble kjent før på 1980-tallet (Bang, 2013).¹ Det som gjorde at begrepet ble kjent, var to bøker fra 1982. Forfatterne av disse bøkene hadde som mål å peke på hva som skulle til for at en organisasjon lyktes. Det enkle budskapet, basert på amerikanske bedrifter, var at det som skilte de suksessfulle bedriftene fra de mindre suksessfulle var at de hadde skapt en riktig bedriftskultur som preget organisasjonen. Selv om disse bøkene ikke inneholdt noe forskningsbasert materiale, men bare hva som kjennetegnet suksessfulle amerikanske bedrifter, var de starten på den senere omfattende forskningen på kulturer i organisasjoner.

Teoriene som ble utviklet på denne tiden danner også grunnlaget for dagens forskning på området. Lite ny teoriutvikling fra midten av 1990-tallet er også noe av grunnen til at de første teoriene fortsatt er gjeldene på området. Forskning innenfor organisasjonskultur på et administrativt nivå hevder at verdiene til organisasjonen ikke bare må angis, men også innebygges i kulturen gjennom strategier og prosedyrer (Kerwin, MacLean, & Bell-Laroche, 2014). For å oppnå gode resultater er det viktig at verdiene etterleves av organisasjonen slik at det bygges en samlende kultur. En annen

¹ Bang (2013) er hovedkilden til kapittel 3.1 om Organisasjonskultur. Om ikke annet er oppgitt, er dette kilden som brukes.

studie har også fremhevet en positiv sammenheng mellom organisasjonskultur og trivsel på jobb (MacIntosh & Doherty, 2010). Viktigheten av å implementere verdiene i organisasjonskulturen kommer også frem i en studie gjort blant idrettsledere i Canada (Bell-Laroche, MacLean, Thibault, & Wolfe, 2014). Idrettslederne understrekte at verdiene var viktig for at organisasjonen skulle fungere, og at disse verdiene måtte være innebygd i organisasjonskulturen. Disse studiene på organisasjonskultur viser viktigheten av å forstå organisasjonskultur, og av å kunne implementere verdiene slik at de kan etterleves av de ansatte. Organisasjonskulturen blir ofte sett på som viktig internt i organisasjonen, men en studie av MacIntosh & Doherty (2007) viser at kundetilfredsheten er sterkt knyttet opp mot organisasjonskulturen. De hevder at omfanget av organisasjonskulturen strekker seg utover organisasjonens grenser, og at kulturen må godtas av eksterne aktører for at de skal godtas av omgivelsene. For at NIF skal opprettholde et godt omdømme og legitimitet hos omgivelsene er det viktig at de er bevisste på hvordan organisasjonskulturen ser ut utenifra.

Å definere begreper i samfunnsvitenskapen er ofte vanskelig fordi forskerne ikke enes om én definisjon, og det samme gjelder for kulturbegrepet. Den første definisjon av kulturbegrepet i antropologisk forstand sies å stamme fra Edward B. Tylor i 1871, og en bok fra 1952 av antropologene Kroeber og Kluckhohn der de lister opp 164 forskjellige definisjoner av begrepet kultur. Bang sier videre at i en av de to første bøkene fra 1982 av Deal og Kennedy ble bedriftskultur definert som «måten vi gjør tingene på hos oss» (2013, s. 327). Han presenterer også Schein (2010) sin definisjon av organisasjonskultur, og denne definisjonen blir ofte referert til fordi Schein regnes av mange som en av de ledende innenfor forskning på dette temaet. Budskapet til Schein bygger på det evolusjonære perspektivet, og han argumenterer for at kulturen i organisasjonen er et produkt av sosial læring (Schein, 2010). Definisjonen hans sier noe om at menneskene i organisasjonen lærer en måte å håndtere utfordringer på, og dermed å kunne lære bort dette som den riktige måten å håndtere forskjellige situasjoner på. Schein sier videre at alle organisasjoner kan ha verdier som fører til konflikter innad i organisasjonen, men at målet med kulturen er å ha et mønster i forhold til hva som må gjøres og som definerer en innføringsprosess på tiltakene mot utfordringene. Bang sier videre at han mener å ha sett at de fleste forskerne på organisasjonskultur har forskjellig språk på definisjonene, men at de enes om forståelsen av meningsinnholdet i

kulturbegrepet. Han har gjennom denne forståelsen av begrepet oppsummert definisjonene av organisasjonskultur til en enkelt definisjon. Denne definisjonen vil jeg bruke som forståelsen av organisasjonskultur i denne oppgaven:

Organisasjonskultur er de sett av felles normer, verdier og virkelighetsoppfatninger som utvikles i en organisasjon når medlemmene samhandler med hverandre og omgivelsene, og som kommer til uttrykk i medlemmenes handlinger og holdninger på jobben (Bang, 2013, s. 327).

Bang forklarer at de tre kjerneelementene fra litteraturen om organisasjonskultur er med i denne definisjonen, nemlig verdier, normer og virkelighetsoppfatninger. Kulturen består av verdier som sier noe om hva som er viktig i organisasjonen, mens normene er forskrifter i kulturen som sier noe om hvilken oppførsel som er akseptabel og hvilke holdninger og handlinger organisasjonen mener er riktige eller gale.

Virkelighetsoppfatningene i kulturen hjelper medlemmene med å skille det sanne og det usanne og hvordan ting skal fungere i organisasjonen. Min undersøkelse er en verdiundersøkelse, men det bygger på en undersøkelse av holdninger til disse verdiene. Som Bang sier i sin definisjon om organisasjonskultur, kan denne kulturen operasjonaliseres og studeres ved å se på handlinger og holdninger til det som skjer på jobb. Jeg vil senere i oppgaven presentere hvordan holdningene kan være et bilde på de tre kjerneelementene som brukes for å skape en kultur i organisasjonen.

Bang (2012) vektlegger at kulturen skal være noe som medlemmene i organisasjonen deler med hverandre. Dette er i kontrast til at kulturen særpreges av noen enkeltmedlemmer av organisasjonen. Han sier også at det kan oppstå forskjellige sett av felles delte verdier eller normer innenfor en og samme organisasjon. Kultur er ikke noe som kan vedtas, men den er et produkt av samhandling. Dette gjør at kulturen kun vil vokse frem gjennom interaksjon mellom medlemmene i organisasjonen og omgivelsene. Kulturen i organisasjonen kan også komme til uttrykk i hvilke holdninger medlemmene faktisk har og hvordan de faktisk oppfører seg. Med dette mener Bang at kulturen ikke bare handler om hva man tenker eller ønsker for organisasjonen, men hva medlemmene faktisk gjør.

En organisasjon som har eksistert over en lengre periode vil med stor sannsynlighet ha utviklet en eller annen form for kultur (Bang, 2013). Spørsmålet kan heller være om hvorvidt alle i organisasjonen utvikler de samme felles normene, felles verdiene og felles virkelighetsoppfatningene.

3.1.2 Subkulturer

Organisasjonskulturen ble i de første publikasjonene karakterisert som noe som gjaldt hele organisasjonen (Bang, 2013). I senere tid har noe av forskningen på organisasjonskulturen skilt mellom tre sosialvitenskapelige perspektiver (Martin, 1992). Jeg vil presentere to av dem, siden den tredje er en blanding, eller fragmentert, utgave av de to.

Det første perspektivet er integrasjonsperspektivet. Dette perspektivet karakteriseres ved tre kjennetegn innenfor forskningen. Dette er at kulturens uttrykksformer er de samme som medlemmenes verdier, det at alle medlemmene har de samme antakelsene om organisasjonen, og at det er lederne i organisasjonen som former kulturen. I dette perspektivet er alt klart, og tvetydighet i organisasjonen er utelukket (Martin, 1992). I NIF vil dette si at alle i organisasjonen har samme oppfatning av verdiene og at alle jobber i samme retning med lederne som tydelige eksempel for resten av organisasjonen.

Det andre perspektivet fra forskningen er differensieringsperspektivet (Martin, 1992). I kulturbeskrivelsen legges det her vekt på at kulturens uttrykksformer spriker fra dens verdier/antakelser. Dette handler om at verdiene organisasjonen har, ikke er de som blir frontet av medlemmene intern. Det er mangel på konsensus mellom medlemmene når det gjelder oppfattelsen av hvilken kultur som preger organisasjonen og at kulturens innhold stammer fra andre kilder enn lederne. Ut ifra dette perspektivet vil lederne i NIF si en ting, men gjøre noe annet, slik at de ansatte og tillitsvalgte får forskjellig innhold å forholde seg til. Det vil bli splittelser internt i organisasjon der forskjellige grupper arbeider etter forskjellige verdier.

Forskning på disse perspektivene sier blant annet at de gir en betydelig innsikt i kompleksiteten i organisasjonskulturen (Harris & Ogbonna, 1998). Denne studien fant ut at disse perspektivene tilsvarer ulike hierarkiske posisjoner i organisasjonen, der

toppleidelsen pleier å ta et integrasjonsperspektiv og de ansatte lavere i hierarkiet ser på organisasjonskulturen gjennom et differensieringsperspektiv.

I en undersøkelse som belyser muligheten en organisasjon har til å vise en helhetlig bærekraftig organisasjonskultur, fant de at disse to perspektivene bestrider hverandre på akkurat det område (Linnenluecke & Griffiths, 2010). I et integrasjonsperspektiv ser man at bare en organisasjonskultur dominerer og da kan de ansatte enes om en helhetlig bærekraftig organisasjonskultur, mens det i differensieringsperspektivet eksisterer subkulturer, der alle disse subkulturene kan ha forskjellig holdning til organisasjonens bærekraftige organisasjonskultur.

I differensieringsperspektivet kan det utvikles forskjellige kulturer innad i organisasjonen. Dette blir kalt en subkultur, og Bang har oversatt en kjent definisjon eller forklaring av begrepet fra Van Maanen og Barley (1985):

En subkultur utvikles i en undergruppe av organisasjonens medlemmer som samhandler jevnlig med hverandre, som identifiserer seg selv som en distinkt gruppe i organisasjonen, som deler et sett av utfordringer som de fleste i gruppen er enige om er problematiske, og som rutinemessig handler på grunnlag av gruppens ulike kollektive virkelighetsoppfatning (Bang, 2013, s. 329).

Schein (1984) hevdet at kultur kunne utvikle seg i enhver gruppe eller organisasjon så lenge tre forutsetninger var til stede. Disse tre forutsetningene er at gruppen må ha vært sammen lenge nok til at de har opplevd betydelige problemer sammen, gruppen må ha hatt muligheten til å løse disse problemene og se virkningen av løsningen, og gruppen må ha fått inn nye medlemmer slik at løsningen på problemene blir overført til andre. Med Scheins forutsetninger for utvikling av kultur, kan man med stor sikkerhet si at kultur kan utvikle seg i forskjellige grupperinger innad i en og samme organisasjon. Det er tre betingelser som gir god næring til dannelse av subkulturer i en organisasjon, og dette er hyppig og nær kontakt, felles delte erfaringer og felles personlige karakteristika (Trice & Beyer, 1993).

I) Hyppig og nær kontakt mellom en gruppe mennesker er grunnleggende for dannelse av subkultur. Grunnen til dette er at mennesker har lettere for å utvikle felles

holdninger og felles forståelse av ting når de er mye sammen. Et eksempel er at en liten undergruppe, som økonomiavdelingen, i et stort særforbund vil kunne utvikle en egen subkultur fordi organisasjonens struktur og andre tilrettelagte forhold legger til rette for en hyppigere og nærmere kontakt mellom medlemmene i den avdelingen. Fysisk plassering på arbeidsplassen, rapporteringsveier og generell organisering av ansatte vil derfor være viktige faktorer for dannelsen av subkulturer i organisasjonen.

II) Denne hyppige kontakten må skje over en relativt lang periode slik at det utvikler seg felles erfaringer blant medlemmene. Samtidig må medlemmene gjennom flere typer utfordringer, både for å takle utfordringene på forskjellig måte og for å se reaksjonene som følge av disse hendelsene. Et eksempel: De ansatte i økonomiavdelingen må jobbe sammen over en lengre periode og samarbeide med flere oppgaver før de får en felles erfaring på hvordan de best mulig skal løse de gitte oppgavene.

III) Delte personlige karakteristika som f.eks. alder, utdanningsnivå og personlige verdisystem vil være med på å tilrettelegge for utvikling av subkulturen. Eksempelvis kan dette gjøres gjennom felles lunsj i økonomiavdelingen, eller at de ansatte i avdelingen går ut sammen for en lønningsspils. Det som da skapes er en felles forståelse for hverandre, som gjør at medlemmene ikke lenger føler de må endre sine grunnleggende verdier for å danne subkulturelle ideologier. Disse tre betingelsene skaper en følelse av samhold, og dette fører til dannelse av subkultur fordi det skapes normer som styrer oppførselen til medlemmene (Trice & Beyer, 1993). I større organisasjoner vil dannelser av subkulturer være sannsynlig fordi man alltid kommer nærmere noen mennesker enn andre i systemet (Bang, 2013).

I denne oppgaven undersøker jeg to enkelttemaer innenfor NIFs organisasjonskultur. Siden en organisasjon både kan betraktes som en helhetlig organisasjonskultur og som et resultat av flere subkulturer vil disse to enkelttemaene kunne være et bilde på hvordan organisasjonskulturen i NIF fungerer. Man må bare være tydelig på om man snakker om integrasjonsperspektivet eller differensieringsperspektivet når det gjelder organisasjonens kultur (Bang, 2013). Bang forklare videre at det som vises som vanskeligst å skille i litteraturen om organisasjonskultur er det som kalles kulturens innhold og det som kalles kulturens uttrykk. Disse to vil jeg presentere og forklare i de neste avsnittene.

3.1.3 Kulturens innhold: Verdier, normer og virkelighetsoppfatning

For å forklare innholdet i organisasjonskulturen benytter forskerne ofte begrepene verdier, normer og virkelighetsoppfatning (Bang, 2013). Disse ordene finner vi også i definisjonen av organisasjonskultur som Bang (2013) presenterer i sin fagartikkel.

Verdier er sentralt innenfor mange forskjellige fagområder, som økonomi, psykologi og sosiologi (Busch, 2014). Dette innebærer at innholdet i begrepsdefinisjonen har mange dimensjoner. Likevel presenterer Busch (2014) noen fellestrekk i disse definisjonene som han har hentet fra Klenke (2005): I) verdiene betraktes som latente begreper som påvirker individets vurdering; II) verdiene har en mer generell natur; III) verdiene finnes på ulike nivåer (s.17). Det som menes med at verdi er et latent begrep er at det er et underliggende konsept. Verdiene påvirker individets vurderinger uten at personene nødvendigvis er bevisst på at verdiene spiller inn på valgene deres. Tankene og holdningene påvirkes av verdiene, som en skjult guide. Det at verdiene er mer generelle gjør at de lettere kan tolkes og brukes i nye situasjoner. En verdi kan på denne måten omfatte mange situasjoner, fordi den favner bredt. For eksempel kan en verdi om respekt for medmennesker brukes både i familien, i jobbsituasjon, i møte med kunder og i møte med mennesker på gaten. Det tredje punktet, at verdiene finnes på ulike nivåer, tilsier at verdier kan materialisere seg som individuelle verdier, gruppeverdier og organisasjonsmessige verdier (Busch, 2014).

Med mange forskjellige definisjoner av verdi har jeg valgt å belyse flere dimensjoner av begrepet for denne oppgaven. Norsk Monitor undersøkelsene, som undersøkelsen jeg legger til grunn bygger på, ser på verdier som et grunnleggende mål individet ønsker å oppnå og de midler individet mener er riktig å bruke for å nå de målene (Hellevik, 1996). Disse undersøkelsene har undersøkt individets verdier om generelle verdispørsmål for å kunne kartlegge forskjellige verdimønstre i den norske befolkning. Selv om jeg undersøker to konkrete verdier i organisasjonen NIF, og medlemmenes oppfatning av hvordan disse verdiene praktiseres, kan individets grunnleggende mål- og middelverdier være en oppfatning av hvordan de mener NIF skal praktisere disse verdiene. Dermed kan individets verdier være en rettesnor for å velge hvilke alternativ de mener er riktig, selv om spørsmålet ikke er generelle verdispørsmål. Om man legger til grunn at individene velger rasjonelt, kan man si at individet som ikke synes åpenhet er en viktig verdi, vil synes at åpenheten i NIF

praktiseres bedre på samme stadiet enn om du mener åpenhet er en viktig verdi. I denne sammenhengen er det at atferden til individene styres av ønsket om å oppnå bestemte resultater.

Busch (2014) gjengir av Kluckhohn (1951) at verdier også kan deles opp i eksplisitte og implisitte verdier. Om en verdi er eksplisitt har den blitt gitt en betegnelse og den kan derfor lettere identifiseres og gis innhold, mens en implisitt verdi ikke har blitt gitt noen betegnelse og det finnes ikke noe felles begrep for verdien. Demokrati er et eksempel på eksplisitt fordi det er et sentralt begrep i språket vårt. Demokrati er relevant i mange sammenhenger og de fleste har en klar oppfatning av hva som legges i denne verdien. En implisitt verdi kan også være en viktig forutsetning for atferden til medlemmene i organisasjonen. I en sosial gruppe, som en organisasjon, kan medlemmene handle i tråd med en verdi som ikke språklig sett er identifisert. Ved å gjøre verdiene eksplisitte gjør organisasjonene det lettere å arbeide med verdiutvikling. For å synliggjøre viktige verdier lager de fleste organisasjonene derfor formelle verdiplattformer som de fremmer til sine medlemmer og omgivelser.

I forbindelsen mellom implisitte og eksplisitte verdier for en organisasjon kan det være nyttig å se på forskjellen mellom de uttrykte verdiene, og bruksverdiene (Bang, 2013). De uttrykte verdiene er de verdiene som ofte står i verdigrunnet til bedriften eller organisasjonen. Det er de verdiene lederne og medarbeiderne i organisasjonen hevder de tror på og etterlever. For eksempel kan man si at NIFs uttrykte verdier når det kommer til organisering er frivillighet, demokrati, lojalitet og likeverd (Idrettsforbundet, u.å.). Dette er viktige idealer for norsk idrett, men det kan være vanskelig å vite om det er disse verdiene som styrer atferden til de ansatte når det står ovenfor dilemmaer i det daglige (Bang, 2013).

Bruksverdiene er de faktiske verdiene vi bruker som grunnlag for våre faktiske handlinger (Bang, 2013). Dette er våre levde verdier, men det er ikke sikkert alle er like bevisste på disse verdiene. Bruksverdiene til mennesker i organisasjonen kan f.eks. komme til uttrykk gjennom hva organisasjonen belønner, hva som gir status i gruppen eller gjennom hva som er gruppens kollektive atferd. Det kan oppstå inkonsistens mellom de uttrykte verdiene og bruksverdiene i en organisasjon. For eksempel om en uttrykt verdi i en bedrift er miljøvennlig, kan ikke lederne velge den løsningen som gir mest profitt om dette er mer miljøskadelig enn andre løsninger. For å se om hvert enkelt

medlem har de verdiene organisasjonen er ute etter, kan man teste holdningene de har til denne verdien. Siden det er vanskelig å teste verdiene til medlemmene direkte, gjøres dette indirekte ved å finne holdningene de har til verdispørsmålene man lurer på. Dette kan gjøres fordi man vet at holdningene til en person er relativt konkrete uttrykk for de underliggende verdiene denne personen setter høyt (Loland, Kristiansen, & Vaagbø, 2003). Holdninger vil presenteres senere i oppgaven.

I operasjonaliseringen av begrepet verdi i problemstillingen til Bang, kan de ses som en del av de uttrykte verdiene i en organisasjon. Dette er fordi NIF har tydelig uttalte verdier som hele organisasjonen skal rette seg etter, men det er likevel ikke sikkert medlemmene legger disse verdiene til grunn når det kommer til alle handlinger og all atferd. Disse uttrykte verdiene kan være fine ord og begrep som lederne tror på og som det er fint for organisasjonen å assosiere seg med til omgivelsene. Likevel er det ikke sikkert dette er de verdiene medlemmene i organisasjonen har, og de vil av denne grunn la andre verdier styre handlingene sine. På denne måten kan midlene som brukes for å løse utfordringer være forskjellig i det daglige avhengig av hvilket medlem som får utfordringen. Dette på tross av at det finnes uttalte felles verdier som skal være definerende for organisasjonen som helhet.

I definisjonen av organisasjonskultur jeg bruker i oppgaven min presenteres det to andre begreper i tillegg til verdier. Holdningene som testes i undersøkelsen er med på å operasjonalisere verdiene, og gjennom dette bli et uttrykk for organisasjonskulturen som kan oppstå i NIF. Derfor er det viktig å få et innblikk i alle tre kjerneelementene i organisasjonskulturen.

«En norm er en regel som sier noe om forventet oppførsel» (Tjora, 2018, 1.setning). I en organisasjon vil normene omfatte all atferd som forventes, aksepteres eller støttes (Bang, 2013). Homans (1950), gjengitt av Bang, sier at man blir belønnet ved å følge normene, mens man kan få sanksjoner om atferden trosser normen i organisasjonen. Normene vokser frem innenfor organisasjonen, og hvordan ledere eller andre medarbeidere håndterer vanskelige situasjoner vil ofte være førende for hvordan normen i gruppen blir. Desto tettere medarbeiderne samarbeider, desto høyere er sannsynligheten for at de oppfatter normene likt. Likevel er variasjonen i gruppens normer en viktig del av organisasjonskulturen til organisasjonen, forklarer Bang. For eksempel vil forventet oppførsel eller atferd være forskjellig om du er en nyansatt eller

om du er en med 30-års erfaring, eller om du er lederen eller sekretæren på møtet. En av hovedfunksjonene til en persons holdning til et objekt, eller her en norm, er at det kan brukes som en energibesparende funksjon når det kommer til hvilken oppførsel man skal ha i forskjellige settinger. Ved å kunne skille mellom god og dårlig oppførsel til de ulike normene i organisasjonen, vil holdningene være med på å håndtere det komplekse miljøet en organisasjon kan være.

Normene som finnes i organisasjonen kan knyttes opp mot bruksverdiene som finnes i organisasjonen. Bruksverdiene kommer til uttrykk gjennom de reelle handlingene medlemmene utfører, og om disse handlingene blir gjentatt over tid vil de bli sett på som den forventete oppførselen i organisasjonen. Dermed kan normene i organisasjonskulturen også være et bilde på de verdiene som finnes der.

Schein (2010), gjengitt av Bang (2013), definerer virkelighetsoppfatninger som: «oppfatninger om virkeligheten som medlemmene utvikler sammen og etter hvert tar for gitt» (s.332). Bang forklarer videre at organisasjonens virkelighetsoppfatninger hjelper medlemmene med å skape mening i handlinger, relasjoner og utsagn. Disse oppfatningene utvikler seg gjennom samhandling, og til slutt vil medlemmene utvikle en felles forståelse som legger grunnlaget for den kollektive virkelighetsoppfatningen i gruppen. Måten man utvikler disse på er blant annet at man ser hvilke konsekvenser handlinger og hendelser får og at man oppserverer oppførselen til kollegane i organisasjonen. Noen eksempel på virkelighetsoppfatninger i en organisasjon kan være: «Det er samme hva vi gjør i organisasjonen, så lenge utøverne våre leverer gull vil vårt forbund være populært», «Vi på gulvet blir aldri hørt av ledelsen, så det er det samme hva vi gjør», «Vi i markedsavdelingen gjør den viktige jobben i organisasjonen, og bør derfor lyttes mest til på fellesmøter», «Grunnen til at folk har dårlig inntrykk av vårt forbund kan ikke skyldes ledelsens oppførsel, men dårlig markedsføring fra markedsavdelingen». For at en virkelighetsoppfatningen skal være levedyktig i en gruppe, er det aller viktigste at medlemmene i gruppen mener den er sann og derfor ikke stiller spørsmål om dens gyldighet. På denne måten må ikke virkelighetsoppfatningen i en gruppe være 100% sann, så lenge medlemmen mener den er det (Bang, 2013).

På samme måte som normene kan virkelighetsoppfatningene i organisasjonen være et uttrykk for bruksverdiene som finnes i gruppen. Virkelighetsoppfatningene vil etterhvert være med på å styre handlingene til medlemmene og kan på grunn av dette

knyttet sammen med bruksverdiene fordi de også blir uttrykt gjennom handlingene og atferden til medlemmene. Dette viser at virkelighetsoppfatningene i organisasjonskulturen også kan være med på å vise hvilke verdier som finnes i organisasjonen.

Disse tre begrepene er, i følge Bang, ikke konkurrerende måter å se kulturens innhold på, men de bør heller ses på som forskjellige aspekter ved organisasjonens kultur. Likevel er ikke disse begrepene direkte synlige i organisasjonen, men de kommer til uttrykk i organisasjonen gjennom forskjellige uttryksmetoder.

3.1.4 Hvordan kulturen kommer til uttrykk

Organisasjonskulturen kommer til uttrykk gjennom forskjellige symbolske prosesser, handlinger og strukturer i organisasjonen. Disse symbolske elementene er det som gjerne blir kalt organisasjonens kulturuttrykk (Bang, 2013). Disse kulturuttrykkene er synlige, observerbare produkter av organisasjonen og kan sees på som bærere av kulturinnholdet til organisasjonen. De kan ikke avleses direkte, men må fortolkes for at man skal kunne forstå betydningen av kulturinnholdet fordi symbolenes betydning kan være forskjellig fra organisasjon til organisasjon. Dette gjør det vanskeligere for utenforstående å tolke betydningen i kulturinnholdet til spesifikke organisasjoner. Et eksempel: Et åpent kontorlandskap i et stort særforbund kan være et uttrykk for åpenhet og inkludering, mens det i et lite særforbund kan være uttrykk for plassmangel. Dette kan føre til at tolkningene av kulturen er gyldige i «vår» organisasjon, men ikke i den organisasjonen man studerer.

Det er et gjensidighetsforhold mellom kulturuttrykket og kulturinnholdet i organisasjonen (Bang, 2013). Dette viser seg fordi kulturinnholdet reflekteres i kulturuttrykkene samtidig som at kulturuttrykkene er med på å endre, utvikle og opprettholde kulturinnholdet. Det finnes mange kulturuttrykk som kan kategoriseres som kulturbærere i en organisasjon (Bang, 2013). Jeg vil nå presentere noen av kulturuttrykkene som er mest relevante for mine problemstillinger.

Kulturen i en organisasjon kan studeres ved å se på organisasjonsidentiteten fordi forskere hevder at organisasjoner søker etter særpreg i kulturen for å finne en egen identitet (Pedersen & Dobbin, 2006). Identitet kan være et uttrykk for kulturen som finnes i organisasjonen og gjennom dette være en kulturbærer (Scott, 2014).

Organisasjonidentitet legger vekt på de egenskapene ved organisasjonen som skiller den fra andre organisasjoner i det organisasjonsfeltet de er en del av (Scott, 2014). Disse unike egenskapene kan være til hjelp i interne prioriteringer og gi et større repertoar for respons på endringer i organisasjonsfeltet. Identiteten kan gjennom dette sees på som organisasjonens svar på hvem vi er og hva vi gjør. Medlemmers forståelse og mening påvirker identiteten, og dette gjør at identiteten i en organisasjon kan endres (Laache, 2018). Siden identitet kan være et uttrykk for kulturen i organisasjonen, kan den også være forskjellig innad i organisasjonen fordi det kan oppstå forskjellige subkulturer. Dette tar Laache (2018) opp i sin masteroppgave som en utfordring for NIF. Siden det finnes mange organisasjonsledd i NIF kan disse leddene ha forskjellig identitet på grunn av muligheten for at subkulturer kan oppstå. Dette er fordi det kan være uoverenstemmelser mellom leddene om hvilke handlinger og oppgaver som skal prioriteres.

Handlinger og atferd er uttrykk for kulturen i organisasjonen på forskjellige områder, og kan kategoriseres som atferdsuttrykk (Bang, 2013). Handlingene kan settes i sammenheng med identiteten, og det indikerer hva organisasjonen har som verdier og normer. Handlingene kan mer presist si hva organisasjonen verdsetter og hva organisasjonen betrakter som riktig og god oppførsel. De kommer til uttrykk gjennom drastiske handlinger som sammenslåing av to avdelinger og oppsigelse av flere ansatte eller mer normale handlinger som hvordan ulike grupper i organisasjonen snakker til hverandre, hvordan sjefen oppfører seg i forhold til medarbeiderne og hvordan de ansatte oppfører seg i formelle og uformelle settinger i jobbsammenheng.

Viktige verdier og virkelighetsoppfatninger kan kommuniseres ut til medlemmene av organisasjonen gjennom historier og myter, og dette kan kategoriseres som et verbalt uttrykk for kulturen (Bang, 2013). Det viktigste her er ikke sannheten, men hvilke budskap eller moral historien bringer med seg. Disse historiene er derfor gode virkemiddel som kulturformidlere. Et annet verbalt uttrykk for kulturen er de uttrykte verdiene, normene og virkelighetsoppfatningene til organisasjonen. Disse dukker opp som kulturuttrykk i samtaler mellom medlemmene, og vil være uttrykk for hvordan organisasjonen fungerer. Dette kan både være kommunikasjon av hva som er verdifullt og hva som er mindre verdifullt. Det kan være at de vil assosiere seg med det organisasjonen mener er verdifull oppførsel, fordi dette vil styrke selvbilde til

medlemmene. Holdningene til medlemmene kan komme til uttrykk i disse settingene, for som jeg har nevnt tidligere kan holdningene til mennesker være uttrykk for de verdiene de står for. Medlemmene vil kunne velge de kulturuttrykkene som bekrefter sine personlige holdninger og på den måten føle en sterkere tilknytning til organisasjonen.

Martin (1992), gjengitt av Bang (2013), henviser til at kulturens innhold og kulturuttrykk ofte sammenfattes og resulterer i forskjellige kulturelle temaer i organisasjonene. Man kan for eksempel tenke seg at en rekke historier som fortelles, handlinger som belønnes og verdier som etterleves er et mønster som fører til at organisasjonskulturen er åpen og uformell. Kulturens innhold kommer til uttrykk gjennom forskjellige kulturbærere, og at dette til slutt fører til et kulturelt tema i organisasjonen. I en organisasjon kan det være flere kulturelle temaer som dominerer, og disse temaene kan gjennomsyre hele organisasjonen eller de kan være spesielle for bestemte subkulturer i organisasjonen.

3.1.5 Organisasjonen og ytre press

Det som er presentert i disse kapitlene om organisasjonskultur er hvordan den påvirker, og kan påvirkes, det indre livet i en organisasjon. En organisasjon kan ikke bare ta hensyn til det som skjer internt i organisasjonen, men den må også ta hensyn til det ytre presset fra omgivelsene og andre aktører som påvirker arbeidet deres. Jeg har presentert at NIF blir utsatt for ytre press fra forskjellige aktører og hvilke utfordringer dette kan gi dem. Noe av grunnen til at det ytre presset er viktig å håndtere for NIF vil jeg presentere i korte trekk i de følgende avsnittene.

På grunn av NIFs fokus på verdier, kan NIF karakteriseres som en institusjon (Idrettsforbundet, u.å.; Selznick, 1984). Dette fordi en institusjon kan bli sett på som en organisasjon som har et tydelig grunnlag som styrer alle handlinger, og som er sterkt påvirket av verdier (Selznick, 1984; Washington, Boal, & Davis, 2008; Gammelsæter, 2016). Det grunnlaget som styrer handlingene i institusjoner består av myter, ideer og formelle strukturer som kan være regler, verdier og forestillinger om hva som er rasjonelt riktige handlinger i gitte situasjoner (Gammelsæter, 2016; Washington & Patterson, 2011). Institusjonene skaper et mønster for handling fordi det skal være med på å spare energi når menneskene skal gjøre valg, og dette gjør institusjoner

tilpasningsdyktige for nye situasjoner (Eriksson-Zetterquist, Kalling, Styhre, & Woll, 2014). Institusjoner er sterkt forankret i verdier og selv om man må være lojal til disse grunnverdiene er institusjonen endringsvillig (Selznick, 1984). Dette fordi en institusjon kan endres og skapes ved et refleksivt forhold i sosial interaksjon både fra eksterne og interne forhold (Gammelsæter, 2016). På grunn av dette er det viktig med sosial aksept for NIF, slik at de forblir institusjonalisert (Washington, Boal, & Davis, 2008). NIF har hatt sosial aksept i samfunnet i lang tid, spesielt som aktivitetsskaper, og dette kan være en av grunnene til at NIF blir karakterisert som en institusjon.

Scott (2014) hevder at institusjoner består av forskjellige byggesteiner. Alle de forskjellige byggesteinene er å finne i en institusjon, men det er varierende i hvor stor grad de påvirker handlingene til medlemmene. Innholdet i disse kan være verdier, regler og identitet, og dette er med på å forme institusjonen. Dette kan på mange måter sammenlignes med organisasjonskulturen som jeg har presentert tidligere, for det påvirker hvordan institusjonen fremstår internt og er blitt sett på som bærere av innhold. Et eksempel på dette er at mytene eller historiene er med på å skape handlingsmønstre i institusjonene (Meyer & Rowan, 1977). Dette kan være forestillinger i idretten som at «bredde skaper topp» eller «målsetninger må til for å nå langt i idretten» (Gammelsæter, 2016; Scott, 2014). Et annet eksempel på en bærer av innhold for en institusjon er identitet (Scott, 2014). Identiteten som på et vis gir kulturen i institusjonen særpreg, vil også være med på å skape et handlingsmønster som brukes for å håndtere forskjellige situasjoner.

Forskning på området, eller institusjonell teori, peker på at legitimiteten i omgivelsene ble et hovedargument for at institusjonene skulle overleve (Selznick, 1996; Scott, 2014). Nyere institusjonell teori sier også noe om at ytre press har store påvirkningsmuligheter på organisasjonene fordi de søker legitimitet i omgivelsene for å overleve (Meyer & Rowan, 1977; Gammelsæter, 2016).

Legitimitet defineres som: «legitimacy is a generalized perception or assumption that the actions of an entity are desirable, proper, or appropriate within some socially constructed system of norms, values, beliefs, and definitions» (Suchman, 1995, s. 574). Dette vil si at organisasjonen, eller institusjonen, må handle riktig i situasjoner gitt av omgivelsene, og de må handle riktig ut ifra de verdier og normer som omgivelsene mener er riktige. Suchman (1995) presenterer flere typer legitimitet og legitimiteten til

en organisasjon kan bestemmes av i hvor stor grad de klarer å innfri de institusjonelle forventningene som Scott (2014) presenterer som sine institusjonelle byggesteiner. For eksempel må en organisasjon rette seg etter lover og regler fra myndighetene, ellers kan de miste legitimitet fordi omgivelsene ikke godtar at de bryter lover som er etablert i samfunnet (Busch, 2014). Siden NIF kan bli karakterisert som en institusjon, har de klart å opparbeide seg en sterk stilling i samfunnet. Denne posisjonen har vært under press fra omgivelsene de siste årene, og åpenhetsdebatten er et eksempel på det. Dette er eksempel på at selv om NIF påstår de er selvstendige, blir de påvirket av press fra omgivelsene. Dette bryter med den kognitive legitimiteten de har opparbeidet i samfunnet, og organisasjonens legitimitet svekkes fordi det som «tas for gitt» som riktig atferd blir brutt (Busch, 2014).

3.2 Holdninger

I dette kapitlet vil jeg presentere hva en holdning er og hvorfor folk har holdninger. Dette for å forstå hvordan mennesker kan prioritere når valg skal tas. Mot slutten av kapitlet knyttes holdninger opp mot verdier for å forstå hvordan holdninger kan være uttrykk for grunnleggende verdier.

3.2.1 Hva er en holdning?

Gjennom hele historien er det eksempel på personer som er villige til å dø for forskjellige overbevisninger (Vogel & Wänke, 2016).² Folk har kjempet for ytringsfrihet og trosfrihet. Folk er enig og uenige om religion, elsker eller hater rock eller favoriserer noen fotballag. Dette er eksempler på holdninger mennesker har, og til tross for hvor forskjellige de er representerer de et evalueringsmønster mot et gitt objekt. Dette er en fellesnevner for de forskjellige definisjonene i holdningslitteraturen, og Vogel og Wänke (2016) definerer følgende en holdning som «summary evaluation of an object of thought» (s. 2). Dette holdningsobjektet kan både være konkret og abstrakt, for det kan være altmulig av det en person avbilder eller husker (Vogel & Wänke, 2016, s. 2).

² Vogel & Wänke (2016) er hovedkilden til kapittel 3.2.1 og 3.2.2 om holdninger. Om ikke annet er oppgitt, er dette kilden som brukes for å presentere denne teorien.

Holdninger kan omfatte både følelsesmessige, atferdsmessige og kognitive responser, og dette er utgangspunktet for en trepartsmodell av holdninger. Allport (1935), gjengitt av Vogel & Wänke (2016, s.3), legger også til grunn, for denne modellen, at de tre responsene er uavhengige elementer i en holdning. Definisjonen jeg har presentert tidligere er utviklet fra denne modellen, men den er modernisert fordi Vogel & Wänke (2016) var uenige i noe av det modellen presenterte. De mente det var vanskelig å skille de forskjellige responsene fra hverandre, og de mente det ikke var viktig at alle de tre responsene var representert for at det skulle være en persons holdning. Derfor tilpasset de definisjonen sin til en endimensjonell-definisjon, som sier at en holdning er et sammendrag av en tankegang. For eksempel en idrettsleder kan få et atferdsmessig utbrudd etter han eller hun har fått et kritisk spørsmål fra media om noe man ikke er helt forberedt på rett etter det har skjedd noe innenfor det temaet. Det er ikke sikkert dette er den følelsesmessige holdningen til dette objektet eller denne handlingen. Dette atferdsutbruddet kan være et sammendrag av tankegangen 5 sekunder etter at situasjonen har inntruffet, mens følelsesutbruddet 1 time etter samtalen med journalisten kan gi uttrykk for en annen holdning fordi tankegangen er annerledes.

Selv om en av disse responsene kan gi uttrykk for en persons holdning, vil det være vanskelig å få innblikk i en persons fullverdige holdning til objektet. Noe av grunnen til dette er at det kan være vanskelig å vite hvilke av responsene som kommer til uttrykk gjennom holdningen personen viser til objektet.

For å kunne forstå mer hva en holdning er for mennesker, er det viktig å vite hvorfor folk har holdninger. Dette ikke bare for å forstå holdningene bedre, men det er viktig for å eventuelt kunne endre holdningene til folk. Forskning viste at for å kunne endre en bestemt holdning, måtte man forstå hvilken funksjon holdningen hadde. To hovedfunksjoner for hva holdningene utgjør for folkene ble presentert av Vogel & Wänke (2016) som teoretiske tilnærminger: 1) virker som veiledende tilnærming til kunnskap og unngåelse; 2) virker for høyere psykologiske behov (s.5).

Det som menes med den første hovedfunksjonen er at en holdning kan brukes for å skape en enkel struktur for å organisere og håndtere et ellers komplekst miljø. En person bruker sin holdning om et objekt til å se på hva som er bra og dårlig, og gjennom dette avgjøre om en skal unngå eller tilnærme seg objektet. Disse opparbeidede holdningene vil være tilgjengelig for personene når de trenger de. Flere studier viser at

holdningene til personene kan brukes som energibesparende funksjon (Sanbonmatsu & Fazio, 1990; Fazio & Powell, 1997). Grunnen til dette er at tilgjengelige holdninger både vil effektivisere beslutningstaking og fjerne mye av stresset knyttet til selve beslutningstakingen.

Den andre hovedfunksjonen av en holdning er at den kan virke som en uttrykksfull og symbolsk funksjon. Dette gjøres for at personen skal kunne få frem viktige psykologiske behov som sitt eget selvilde, tilknytning til høyere sosiale grupper og å vedlikeholde sin selvillit. Ved å vise holdninger til sitt eget selvilde, vil personen kunne bekrefte sine sentrale verdier. Det å trykke på lik-knappen på Facebook til en sosial gruppe, eller ha et klistermerke for denne samme gruppen på bilen, er en symbolsk funksjon for å få frem sin holdning til denne sosiale gruppen. Et eksempel på å vedlikeholde sin selvillit er at personen uttrykker sin holdning gjennom å identifisere seg med vellykkede og attraktive lag eller foreninger. Dette vises ved at personer oftere går med fargene til favorittlaget sitt etter at de har vunnet enn etter at de har tapt.

3.2.2 Hvorfor og hvordan kan holdninger studeres?

Holdninger er, og har alltid vært, et av de viktigste og mest uunnværlige konseptene innenfor temaet psykologi (Vogel & Wänke, 2016, s. 12). Men likevel er det lite av forskningen på holdninger som forklarer hvorfor det er viktig. Holdninger påvirker menneskers oppførsel og påvirker hvordan mennesker håndterer informasjon til holdningsobjektet. Det at holdninger påvirker oppførselen er et veldig komplekst tema, men likevel vil holdningen til et objekt påvirke hvordan man oppfører seg i forhold til det objektet. For eksempel vil en person som liker fotball oftere se en fotballkamp på TV, enn en som ikke liker fotball. Det at en person har en holdning til et objekt vil påvirke hvordan de oppfører seg til informasjon tilknyttet det objektet. Man vil oftere søke etter og velge informasjon som bekrefter sine holdninger til objektet enn informasjon som bestrider de.

Samtidig blir man eksponert med uunnværlig informasjon som personer vil tolke slik at informasjon er i samsvar med sine holdninger. Et eksempel på dette er at om du heier på et fotballag, vil du ikke bli helt subjektiv i alle situasjoner tilknyttet ditt lag sammenlignet med en nøytral tilskuer. Konstruksjon av holdninger er en viktig sammenheng mellom den sosiale informasjonen vi oppfatter i vårt miljø og hvordan vi

reagerer på den (Vogel & Wänke, 2016, s. 13). Holdningene våre vil i stor grad bestemme hvordan vi håndterer sosiale stimuli, og hvordan vi føler, tenker og handler i forhold til disse hendelsene. Holdninger er veldig relevant for alles daglige liv, og derfor er det viktig å studere og forstå holdninger.

3.2.3 Verdier i denne sammenheng

Etikken er en systematisk og kritisk refleksjon omkring grunnleggende verdier (Loland, Kristiansen, & Vaagbø, 2003). I for eksempel filosofiske verdianalyser er man opptatt av etisk viktighet og en rangering av verdier. Menneskelivet, likeverd og rettferdighet er noen av de som rangeres høyst når det kommer til grunnleggende etiske verdier. I sosiologiske verdianalyser derimot, er man ikke ute etter å rangere verdier ut fra etiske vurderinger. Her er man ute etter å kartlegge og forklare verdier og verdimønstre blant mennesker (Loland, Kristiansen, & Vaagbø, 2003). Norsk Monitor, som den undersøkelsen jeg bruker bygger på, kartlegger enkeltmenneskers verdier gjennom verdiprofiler. Samfunnsforskere mener å anta at alle mennesker har verdier som påvirker handlingene deres (Hellevik, 1996). Vi måler holdninger til gitte situasjoner i stedet for mer latente verdier. Holdningene kan vi anta representerer mer grunnleggende verdier og ut ifra svarene trekker forskerne slutninger på hvilke verdier som ligger til grunn for personene (Hellevik, 1996).

Et av de grunnleggende antakelsene i sosiologiske verdiundersøkelser er at enkeltmenneskenes verdisyn blir påvirket gjennom en sosialiseringssprosess. Denne prosessen i sosiale felt er ofte kompleks og kommer i mange former, fordi vi formes av både familie og venner, rollemodeller og forbilder og institusjoner som skole og idrettslag (Loland, Kristiansen, & Vaagbø, 2003). Gjennom statistiske metoder, som for eksempel Norsk Monitor, kan man være med på å kartlegge og identifisere forskjellige verdimønstre som finnes i større befolkningsgrupper (Loland, Kristiansen, & Vaagbø, 2003).

3.2.4 Holdninger er uttrykk for verdier

Holdningene til en person er relativt konkrete uttrykk for de underliggende verdiene denne personen setter høyt (Loland, Kristiansen, & Vaagbø, 2003). Man kan se på holdninger som at de har en hierarkisk strukturert oppbygging, og at denne strukturen

gjør at man får en helhetsvurdering av holdningsobjektet (Lines, 2005). Verdier, sammen med blant annet følelser og tro, er en del av de lavere nivåene i denne strukturen. Disse nivåene er med på å skape holdningen som blir til et objekt. Denne strukturen går også motsatt vei, det at verdier må sees på som en del av selve holdningen, ikke bare at holdninger er et uttrykk for verdiene. Dette er fordi at verdiene har en tendens til å bli hentet opp eller brukt aktivt i senere møter med det gitte holdningsobjektet (Lines, 2005).

Siden det er vanskelig å måle verdiene til mennesker direkte, gjøres målingene ofte indirekte. Dette gjøres også i eksempelet fra Norsk Monitor. Her undersøkes menneskers holdninger til konkrete spørsmål der de grunnleggende verdiene du er ute etter å kartlegge har relevans eller står i konflikt (Loland, Kristiansen, & Vaagbø, 2003). Holdninger kan graderes på en skala som går fra sterkt negativ til sterk positiv (Busch, 2014). For eksempel kan en person ha en sterk negativ – eller sterk positiv – holdning til alkoholserving på idrettsarrangement. Verdier er generelle, mens holdninger er knyttet til konkrete objekter. På grunn av dette vil det være lettere å uttrykke og observere holdninger enn verdier (Busch, 2014).

Siden holdning er et komplekst tema, og det kan være utfordrende å få innblikk i akkurat hvilken del av holdningen som påvirker menneskenes oppførsel, er det vanskelig å få et innblikk i den fullverdige holdningen et menneske har til et objekt. Likevel kan resultatene i denne oppgaven være et uttrykk for holdningene til respondentene fordi spørsmålene handler om grunnleggende verdier.

4.0 Design og metode

I dette kapitlet vil jeg beskrive og begrunne metoden jeg har brukt i mitt prosjekt. Jeg har hatt en kvantitativ tilnærming der jeg har analysert data fra en eksisterende spørreundersøkelse – en verdiundersøkelse gjennomført i NIF sine organisasjonsledd av forskere ved Norges idrettshøgskole. Det vil bli en presentasjon av forskningsdesignet, populasjonen og utvalget og styrker og svakheter med metoden. Jeg vil også diskutere validiteten og reliabiliteten til den type undersøkelse jeg har gjort. Videre i kapitlet vil jeg redegjøre for etiske hensyn som er blitt tatt, hvilke statistiske analyser jeg har brukt og forutsetningene for disse, og til slutt blir det redegjort for de avhengige og uavhengige variablene som er inkludert i analysene.

4.1 Forskningsdesignet

Når man velger et forskningsdesign, velger man en kvantitativ tilnærming eller en kvalitativ tilnærming. Forenklet sagt kjennetegnes en kvantitativ tilnærming av at man får lite detaljert informasjon av mange personer i form av tall, mens en kvalitativ tilnærming kjennetegnes ved at man får veldig detaljert informasjon av få personer i form av ord (Jacobsen, 2015).

Tallene man samler inn ved en kvantitativ tilnærming gjør at det kan være lettere å generalisere funnene dine fra utvalget til populasjonen (Jacobsen, 2015). Det å kunne bruke resultatene for å se en tendens i hvilke holdninger som finnes i norsk idrett til noen verdispørsmål, har vært en av grunnene til at jeg valgte å ta del i dette prosjektet. Holdninger handler om en person er positiv eller negativ til noe, eller noen, og en av de mest effektive måtene for å få innblikk i holdningen til åpenhet og medbestemmelse hos flest mulig i norsk idrett, er et spørreskjema med standardiserte spørsmål for alle i utvalget.

Ved denne tilnærmingen får man ikke et detaljert og utdypende innblikk i holdningene som finnes til åpenhet og medbestemmelse i norsk idrett. For at jeg skulle oppnådd dette, hadde en kvalitativ metode vært å foretrekke. Om denne studien skulle finne interessante tendenser den ene eller andre veien når det kommer til holdninger til åpenhet og medbestemmelse, kan det være interessant å bruke kvalitative metoder for å utforske detaljene i temaet grundigere. Et spørreskjema gir kun svar på det som det blir spurt etter på det gitte tidspunktet (Jacobsen, 2015). Dette gjør at jeg ikke kan si noe om

endringene over tid hos respondentene, men jeg kan si noe om hvilke holdninger som finnes hos dem på det gitte tidspunktet spørsmålene ble besvart. De tendensene jeg finner i mine analyser kan, sammen med etablert kunnskap på området, da være til hjelp for å finne tiltaksområder for å få en holdningsendring blant respondentene i norsk idrett.

4.2 Spørreundersøkelsen

Datagrunnlaget for denne oppgaven er hentet fra en spørreundersøkelse som har blitt utformet av forskere med tilknytting til Norges idrettshøgskole (NIH). Et stort forarbeid kreves før en skal lage en spørreundersøkelse (Jacobsen, 2015). Dette forarbeidet er viktig, fordi det er en selektiv vurdering fra forskerne på hvilke spørsmål som skal være med i spørreskjemaet. Det kreves mye planlegging fordi man ikke kan gjøre justeringer når spørreskjemaet først er sendt ut. Et viktig punkt for spørsmålene i et spørreskjema er at respondentene har samme forståelsen av spørsmålet som forskerne (Jacobsen, 2015). Forskergruppen fra NIH har erfaring og inngående kunnskap til norsk idrett, noe som hjelper på spørreskjemaets relevans og kvalitet. Spørreskjemaet var elektronisk, og ble sendt ut til følgende innenfor norsk idrett: 1) ansatte og tillitsvalgte i samtlige særforbund og idrettskretser, 2) ansatte og tillitsvalgte i alle særkretser/-regioner i følgende idretter: håndball, fotball, sykkel, gymnastikk og turn, bedriftsidrett, ski (tilknyttet Norges Skiforbund) og friidrett, 3) tillitsvalgte i 86 idrettsråd (idrettsråd i alle fylker), 4) ansatte i NIFs sentraladministrasjon og Olympiatoppen, og 5) toppidrettsutøvere (definert som landslagsutøvere) i 16 særforbund.

4.2.1 Spørreskjemaet

Spørreskjemaet er videreutviklet med utgangspunkt i et spørreskjema brukt i 1993 og 2003 tilknyttet etikk og verdiarbeid i NIF, og data fra disse undersøkelsene er rapportert i Loland, Kristiansen, & Vaagbø (2003). Spørreskjemaet er også utviklet delvis fra spørsmålene i Norsk Monitor-undersøkelsen knyttet til doping, prestasjonsfremmende midler/metoder og kroppsmodifiserende teknikker (Loland, Kristiansen, & Vaagbø, 2003). Spørsmålene fra 1993 og 2003 ble gjennomgått og revidert av forskergruppen, og etter dette ble det reviderte spørreskjemaet sendt ut til representanter i idretten og forskere for validering. Spørreskjemaet ble også drøftet med IPSOS i forkant av at den

ble sendt ut. IPSOS er et firma som, på sin egen hjemmeside, sier de leverer informasjon og analyser for å gjøre verden enklere (IPSOS, u.å.). Denne valideringsprosessen kommer jeg senere tilbake til, men forskergruppen sa at denne prosessen ga nyttig innspill i revidering av allerede eksisterende spørsmål og i inkluderingen av nye spørsmål. Endelig spørreskjema inneholdt 60 spørsmål, og jeg vil bruke to spørsmål som avhengige variabler i denne oppgaven. Spørreskjemaet ligger vedlagt som vedlegg 1.

4.2.2 Administrering av spørreundersøkelsen

Den praktiske gjennomføringen av undersøkelsen ble administrert av IPSOS. Påminnelser ble sendt ut direkte til de som ikke svarte. Dette var mulig fordi alle respondentene fikk en unik link slik at ingen andre kunne svare på undersøkelsen.

For å sikre en forsvarlig databehandling, i tråd med de retningslinjene som finnes, ble det underskrevet en databehandleravtale mellom NIH og IPSOS (se vedlegg 2). Denne databehandleravtalen er også i tråd med kravene for denne typen studie satt av Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD) (se vedlegg 3).

4.2.3 Spørsmålene for mine analyser

I undersøkelsen til forskningsgruppen var det 60 spørsmål alt i alt. På bakgrunn av min interesse og rammene for en masteroppgave, har jeg valgt å se på spørsmålene om åpenhet og medbestemmelse. Jeg vil presentere både spørsmålene for de uavhengige variablene og de avhengige variablene. Spørreundersøkelsen ligger ved oppgaven som vedlegg 1.

4.2.3.1 Spørsmålene for de uavhengige variablene

Jeg benytter meg av tre uavhengige variabler: organisasjonsledd (se vedlegg 1), alder og kjønn. Spørsmålet om organisasjonsledd spør: «hva er din organisasjonstilhørighet?» og respondentene har oppgitt om de tilhører særkrets, idrettskrets, NIF, særforbund eller idrettsråd.

4.2.3.2 Spørsmålene for de avhengige variablene

De avhengige variablene er knyttet opp mot de ulike underproblemstillingene mine.

Spørsmål 40 (q40) er delt inn i fire delspørsmål, og det er de tre første jeg bruker i min oppgave. På alle delspørsmålene kan man svare fra 1-6, der 1 = I meget stor grad, 3 = I noen grad, 5 = Ikke i det hele tatt og 6 = Kan ikke svare. I det første delspørsmålet skal respondentene svare på: «I hvor stor grad mener du: NIF sentralt er preget av åpenhet». De to andre delspørsmålene for q40 er: «I hvor stor grad mener du: Særforbundene generelt er preget av åpenhet?» og «I hvor stor grad mener du: Idrettskretsene generelt er preget av åpenhet?».

Spørsmål 46 (q46) er også delt inn i fire delspørsmål, og jeg bruker også her de tre første til min oppgave. På alle delspørsmålene kan man svare fra 1-6, der 1 = Helt enig, 3 = Verken enig eller uenig, 5 = Helt uenig og 6 = Kan ikke svare. I det første delspørsmålet skal respondentene svare på: «Hvor enig eller uenig er du i følgende utsagn: NIF sentralt er preget av medbestemmelse?» De to andre delspørsmålene for q46 er: «Hvor enig eller uenig er du i følgende utsagn: Særforbundene generelt er preget av medbestemmelse?» og «Hvor enig eller uenig er du i følgende utsagn: Idrettskretsene generelt er preget av medbestemmelse?».

4.3 Populasjon og utvalg

En av de største fordelene ved å velge en kvantitativ metode er at forskeren har større mulighet til å generalisere fra utvalget til en populasjon (Jacobsen, 2015). Grunnen til dette er at man kan spørre svært mange enheter, eller mennesker, for en lav kostnad. Oftest har du ikke anledning til å kunne spørre hele populasjonen, derfor velger du et representativt utvalg for den populasjonen. For at utvalget skal være representativt for populasjonen må det være et speilbilde i mindre skala. For eksempel om vi vet at det finnes 40% kvinner i norsk idrett, må det være ca. 40% kvinner i utvalget vårt.

Populasjonen som ønskes undersøkt i denne oppgaven er ansatte og tillitsvalgte i norsk idrett. Et nøyaktig antall ansatte og tillitsvalgte som finnes i norsk idrett finnes det ingen fullstendig oversikt over. NIF består av flere organisasjonsledd, men ansatte og tillitsvalgte i idrettslagene er ikke inkludert i denne undersøkelsen. På grunn av dette, er ikke hele populasjonen for ansatte og tillitsvalgte i norsk idrett med.

4.3.1 Utvalgsstørrelse

Når det kommer til størrelsen på utvalget, er det trygt å si at jo større utvalget er, jo større sannsynlighet har man til å kunne generalisere til populasjonen (Jacobsen, 2015). Når det ikke finnes et eksakt tall på populasjonen vi vil undersøke, er det vanskelig å vite hvor mange enheter man må spørre for å få en god prosentvis del av populasjonen. Dette er likevel heller ikke så viktig, fordi forholdet mellom populasjons- og utvalgsstørrelsen er av mindre interesse enn om det er en sterk skjevhet i utvalget. Forskergruppen har utelukket noen deler av de ansatte og tillitsvalgte, f.eks. de som jobber i idrettslagene. Forskergruppen har gjort et bekvemmelighetsutvalg av de resterende ansatte og tillitsvalgte, og det vil si de som er lettest tilgjengelige for forskergruppen (Jacobsen, 2015). Personene i utvalget har fått en link sendt på mail, og har selv valgt om de ville være med i undersøkelsen. På grunn av den personlige linken til de i utvalget har det vært mulig å sende purring via mail, dette for å forebygge systematisk skjevhet.

De ansatte og tillitsvalgte som har fått tilsendt undersøkelsen er: 1) alle i samtlige særforbund og idrettskretser, 2) samtlige i alle særkretser/-regioner i idrettene håndball, fotball, sykkel, gymnastikk og turn, bedriftsidrett, ski (tilsluttet Norges Skiforbund) og friidrett, 3) tillitsvalgte i 86 idrettsråd (idrettsråd i alle fylker), 4) ansatte i NIFs sentraladministrasjon og Olympiatoppen, og 5) toppidrettsutøvere (definert som landslagsutøvere) i 16 særforbund.

Datainnsamlingen skjedde på to forskjellige tidspunkt, da toppidrettsutøvere svarte på undersøkelsen i en senere periode for å unngå kollisjon med forberedelse til mesterskap. Men siden toppidrettsutøverne ikke er en del av mine analyser fordi de ikke har respondert på spørsmål 6 som går på organisasjonsledd, vil ikke data fra dem være med videre i min oppgave. Innsamlingen for alle kategorier bortsett fra toppidrettsutøverne var i perioden 23.5.2017 til 11.11.2017. Utvalget var på 2672 personer og av disse svarte 870 på undersøkelsen. Dette gir en svarprosent på 32,6%. Utvalgsstørrelsen er høy for denne type undersøkelser, og dermed har man større mulighet for å kunne generalisere på populasjonen man ønsker å undersøke (Jacobsen, 2015).

4.3.2 Frafall

Frafallet i undersøkelsen kan kategoriseres som «ikke-svar»-fracfall fordi dette er personer i utvalget som ikke har returnert spørreskjemaet de har fått utdelt (Jacobsen, 2015). Selv om antallet respondenter er høyt, er ikke responsraten den aller høyeste. Dette kan sees i en sammenheng med en tendens som viser at svarprosenten i spørreundersøkelser generelt sett har blitt lavere de siste tiårene (Jacobsen, 2015). Galea & Tracy (2007), gjengitt av Jacobsen (2015), hevder at en stor sannsynlighet for denne tendens er den økende bruken av spørreundersøkelser. Selv om en tommelfingerregel på at 50% svar eller høyere var tilfredsstillende, bør forskere nå være forberedt på relativt mye lavere svarprosenter.

Lengden på spørreskjemaet kan være en av grunnene til det relativt store «ikke-svar»-fracfallet i denne undersøkelsen. Det er kjent at jo mer tid og innsats respondentene må bruke på undersøkelsen, jo større er sjansen for at flere faller av. Jeg har ikke noe tall på hvor mange som har startet på undersøkelsen, men ikke fullført den. Uansett ble ikke de i utvalget som ikke fullførte undersøkelsen tatt med i analysene. Andre tiltak som ble gjort for å unngå en systematisk skjevhet var blant annet at de ansatte og tillitsvalgte fikk tilsendt et personlig spørreskjema med et unikt nummer. På denne måten skulle respondentene føle seg personlig kontaktet, og det var mulig for IPSOS å sende påminnelse og purring til hver enkelt av de 2672 personene i utvalget. Krav om anonymitet ble også informert om i forkant av undersøkelsen slik at ingen av respondentene skulle føle at svarene kunne kobles til de som enkelt personer. Det siste punktet som forskergruppen la mye vekt på for å hjelpe respondentene var layouten på spørreskjemaet. Det skulle være enkelt og brukervennlig, men siden mobilvennligheten var lav ble respondentene anbefalt å bruke data/pc eller nettbrett når de skulle gjennomføre undersøkelsen.

4.4 Styrker og svakheter ved metoden

En åpenbar styrke ved kvantitativ metode, og i dette tilfelle et spørreskjema, er at den er standardisert. Informasjonen som kommer inn blir lett å behandle ved hjelp av f.eks. statistikkprogram. Vi får inn store mengder informasjon, og denne kan effektivt reduseres til variabler, og relativt enkelt kan enhetene grupperes og omgrupperes ved hjelp av statistiske analyser for å få forskjellige innfallsvinkler på problemstillinger. Jeg

kan, i mine analyser, undersøke forskjellige sider ved holdningene til åpenhet i NIF sentralt. Innfallsvinkelen kan enkelt endres fra alder, til kjønn, til organisasjonstilhørighet osv. Denne standardisering av spørsmålene i spørreskjema gjør at man kan sammenligne svarene alle respondentene gir på hvert enkelt spørsmål. Dette gjør at undersøkelsen enkelt kan gjennomføres av en ny forskningsgruppe på et senere tidspunkt. Dette kan øke reliabiliteten til undersøkelsen.

Presisjonen er en annen styrke kvantitativ metode tilbyr. Man kan presentere svarene på spørsmålene i eksakt prosent eller antall, og dette gjør at man lettere kan trekke frem hovedtrekkene i informasjonen man har samlet inn. Dette er effektivt for meg i denne oppgaven fordi jeg vil beskrive styrken og hyppigheten på et fenomen, her holdninger til verdispørsmål i norsk idrett. Jeg får et eksakt tall på graden av respondentenes positive eller negative holdninger på de spørsmålene jeg stiller.

En annen fordel ved kvantitativ metode er at det samles inn store mengder data til en lav kostand. Med denne tilnærmingen vil man gå i bredden på problemet, og ikke i dybden, og da vil denne kostnadseffektiviteten føre til at man får et mer representativt utvalg. Selv om man ikke går i dybden kan man undersøke tanker og følelser hos respondentene. Man mister nyansene og får ikke så rike beskrivelser fra respondentene, men man kan f.eks. undersøke følelser eller tanker hos mange respondenter i en spørreundersøkelse hvis spørsmålene er stilt riktig. Muligheten for generalisering fra respondentene til de andre vi vil uttale oss om, er også større på grunn av at man søker i bredden (Jacobsen, 2015; Grimen & Ingstad, 2008). I min oppgave vil dette si at resultatene i analysene vil kunne si noe om ansatte og tillitsvalgte holdninger til de verdispørsmålene jeg spør om.

Et element i tilnærmingen som både blir sett på som en styrke og svakhet er avstanden fra forskerne til respondentene. I min oppgave vil avstanden mellom forskerne og respondentene hjelpe meg i å bevare en kritisk avstand til besvarelsene. Jeg har ingen personlige bindinger til respondentene, og dermed heller ikke noe inntrykk i virkelighetsoppfatningen til enkeltmenneskene. Denne kritiske avstanden gir muligheten til å fokusere på datamaterialet uten å bli blendet av noen tilknytning til respondentene.

Det som kan være svakheten med denne avstanden er at det kan oppstå en lav forståelse av fenomenet som undersøkes fordi forskerne ikke har hatt muligheten til å få

innblikk i tankene til respondentene. Når det ikke er noe kontakt mellom forskerne og respondentene får man ikke kunnskap i kompleksiteten ved situasjonen, og man kan risikere at respondentene misforstår eller mistolker spørsmålene. I min oppgave, der respondentene har god kunnskap om norsk idrett siden de jobber der, vil sjansen for at de misforstår spørsmålene som er knyttet til idretten være mindre. Likevel må man ta høyde for at spørsmålene ikke er stilt slik at kunnskapen til respondentene kommer til nytte.

For denne oppgaven er det rimelig å anta at forskergruppen har inngående kunnskap om norsk idrett slik at spørsmålene er stilt på en forståelig måte for utvalget. Derfor vil avstanden være til hjelp fordi analysene vil i større grad være objektive, og man kan med større grad av sikkerhet generalisere på populasjonen (Jacobsen, 2015; Grimen & Ingstad, 2008).

Det som gir en stor fordel ved kvantitativ tilnærming, gir også en ulempe i samme anledning. Jeg har vært inne på at bredden man søker gir en fordel, men dette representerer også en av de største ulempene når man samler inn kvantitative data. Denne ulempen er at undersøkelsen kan få et overfladisk preg. Med denne tilnærmingen har man ikke anledning til å gå i dybden å finne ut hva alle respondentene tenker og føler rundt spørsmålet. For eksempel, i min oppgave vil jeg kunne si noe om *hva* ansatte og tillitsvalgte i norsk idrett mener om verdispørsmålene, men ikke i stor nok grad *hvorfor* de mener dette og *hvordan* disse holdningene utviklet seg. I et forsøk for å demme opp for denne svakheten har jeg vie god plass i diskusjonen til mulige forklaringer på funnene mine i lys av teorien jeg benytter.

En annen svakhet er at forskningsprosessen er veldig rigid, der den ene fasen følger den andre i en gitt rekkefølge. På denne måten må alle problemstillinger være klare før spørreskjemaet leveres ut. For, i motsetning til den litt mer flytende prosessen som foregår i kvalitativ metode, er det urimelig arbeidskrevende å etterspørre et utvalg på flere hundre personer når datainnsamlingen er gjennomført. I min oppgave har jeg formulert problemstillingene mine ut ifra spørreskjemaet. Dette fordi jeg ikke har vært med på prosessen med å lage undersøkelsen. På grunn av dette har jeg kunne formulere problemstillingen etter at hele prosessen er blitt gjennomført. Da har jeg unngått noe av denne svakheten fordi jeg vet at dataene som er innsamlet vil gi svar på akkurat mine problemstillinger (Jacobsen, 2015; Grimen & Ingstad, 2008).

En siste svakhet som alltid vil spille inn når man samler inn kvantitative data, er svakheter som er knyttet til spørreskjemaet. Jeg vier derfor videre litt plass til kvalitetsvurderinger av undersøkelsen.

4.5 Kvalitetsvurderinger av undersøkelsen

Det man søker å finne i datainnsamlingen er relevant informasjon i det fagfeltet man undersøker. Data som innhentes skal være med på å forstå og svare på problemstillingene. Dette datamaterialet oppfattes som et produkt, og dette produktet kan som alle andre ha varierende kvalitet. Den innsamlede dataen er avgjørende for at analyseresultatene mine er holdbare og de to viktigste kvalitetskriteriene er reliabilitet og validitet (Grønmo, 2004). Disse vil jeg nå gjøre rede for, og forklare hvordan min undersøkelse tilfredsstillende disse kriteriene.

4.5.1 Reliabilitet

Reliabilitet i undersøkelsen vil si at datamaterialet er pålitelig. For at man skal kunne si at man har pålitelige data, og dermed også en høy reliabilitet, må man kunne få identiske data på samme fenomen om man bruker samme undersøkelsesopplegg (Grønmo, 2004). En annen forsker skal kunne gjøre den samme undersøkelsen og få de samme resultatene. Det at undersøkelsen jeg bruker spørsmål fra er bygd på tidligere undersøkelser gjort av Norsk Monitor i 1993 og 2003, er med på å styrke reliabiliteten. Dette fordi man vet at undersøkelsen har gitt pålitelige data ved tidligere anledninger, og det er da grunn til å tro at den vil gjøre det igjen, selv om resultatet vil være annerledes fordi holdningene som undersøkes vil endres over tid. Reliabiliteten kan også sees på som et mål på hvor nøyaktig forskeren/forskerne har utført arbeidsoppgavene sine under forskningsprosessen (Grimen & Ingstad, 2008). Siden jeg ikke har vært med på hele forskningsprosessen for denne undersøkelsen, har jeg måttet stole på at forskergruppen har gjort en god jobb med innsamlingen av data. Siden forskergruppen består av erfarne idrettsforskere er det grunn til å tro at arbeidet er gjort på en god måte. Det er mulig å teste reliabiliteten i kvantitative studier. Jeg har ikke fått noe informasjon om at dette er gjort for denne undersøkelsen, dermed har jeg ikke noen presise mål om reliabiliteten er høy eller lav. Jeg har forklart i detalj hvordan utvalget ser ut, hvordan spørreskjemaet er utformet og hvordan de har hentet inn dataene. Disse

detaljene vil hjelpe andre å utføre samme undersøkelse, og dette vil være med på å styrke reliabiliteten for analysene i min oppgave.

I kvantitative studier kan man teste og beregne hvor høy reliabiliteten er for studien på relativt presis måte (Grønmo, 2004). En test som brukes for å se på stabiliteten i studien, er en test-retest-metode. Jeg har ingen informasjon om at denne testen har blitt brukt for dette spørreskjemaet. Likevel vet jeg at spørreskjemaet inneholder spørsmål som tidligere er brukt i undersøkelsene fra Norsk Monitor. Selv om spørsmålene jeg bruker ikke er brukt i spørreskjemaet før, kan det at deler av dette spørreskjemaet blir brukt om igjen tolkes som at spørreskjemaet får frem pålitelige data fra utvalget man tester. Det er dermed rimelig å anta at spørreskjema i sin helhet undersøker menneskers holdninger til verdispørsmål på en god måte.

Et annet aspekt som er med på sikre god reliabilitet for undersøkelsen er størrelsen på utvalget (Thelle & Laake, 2008). Det vil si at jo flere man har med i utvalget, jo mer nøyaktig vil observasjonene fortelle noe om populasjonen. Som jeg har sagt tidligere, antallet personer i populasjonen ansatte og tillitsvalgte i norsk idrett er vanskelig å tallfeste nøyaktig. Likevel kan antallet i utvalget være en bekreftelse på nøyaktigheten i undersøkelsen fordi dette vil senke prosentvis feilmarginen når vi skal generalisere på populasjonen (Jacobsen, 2015). Selv om det kommer an på svarprosenten, kan man med et utvalg på over 2500 personer, også med det høyeste sikkerhetsnivået, si at feilmarginen er innenfor et akseptabelt nivå.

Med høy reliabilitet har man pålitelige data, men det er likevel ikke sikkert at datamaterialet er treffende for det man ønsker å undersøke (Grønmo, 2004). Man kan si at høy reliabilitet er en nødvendighet for høy validitet, men det er ikke en tilstrekkelig betingelse (Dahlum, 2018). Et eksempel: Om jeg vil undersøke hvilke holdninger mennesker i idretten har til doping, kan jeg få vite at jeg har pålitelige data ved å gjøre samme undersøkelsen parallelt med to forskjellige forskningsgrupper. Samtidig er det ikke sikkert dataen faktisk tester hva mennesker mener om doping, fordi det er et sensitivt tema og menneskene vil svare at de er negative uavhengig av hva de faktisk mener. Dette viser at data kan være pålitelige, men likevel ikke være valide som svar på problemstillingen. Men en forutsetning for at man kan finne holdninger til doping er at testen er reliabel, for om de to parallelle testene gir helt forskjellige svar, vet man hvertfall at datamaterialet ikke er valid.

4.5.2 Validitet

Validiteten i undersøkelser referer til datamaterialets gyldighet til de problemstillingene man ønsker å belyse (Grønmo, 2004). Enkelt sagt er validiteten, eller gyldigheten, av undersøkelsen hvor godt forskerne klarer å belyse det man vil belyse med de hjelpemiddelelene man har valgt (Grimen & Ingstad, 2008). Validitetsbegrepet er mer komplekst og mindre presist enn hva reliabilitetsbegrepet er. Dette kommer til uttrykk når man ser hvor mange ulike typer validitet det kan skilles mellom. I kvantitative studier skilles det ofte mellom begrepsvaliditet, intern validitet og ekstern validitet (Benestad & Laake, 2008; Grønmo, 2004).

Før jeg går inn på disse tre validitetstypene, vil jeg si noe om åpenbar validitet, eller face-validity som det betegnes som på engelsk. Dette går på trekk ved undersøkelsen som er åpenbare for forskerne og andre, og validiteten sees på som tilfredsstillende dersom datainnsamlingen åpenbart er treffende for studiens intensjon (Grønmo, 2004). Respondentene har hatt muligheten til å kommentere hva de synes om undersøkelsen, og mange av kommentarene syntes undersøkelsen var relevant og tok opp viktige verdispørsmål i norsk idrett. Dette kan sees på som en styrke for validiteten til undersøkelsen. Det er dermed grunn til å hevde at respondentene har fått et åpenbart inntrykk av at hva undersøkelsen vil undersøke, og det gjør at datamaterialet i første instans er treffende i forhold til studiens intensjon. Dette kan også være på grunn av åpenhetsdebatten som pågikk i forkant av undersøkelsen.

Begrepsvaliditeten viser til gyldigheten av begrepene vi ønsker å undersøke, og i hvor stor grad vi klarer å undersøke disse målevariablene selv om vi ikke kan måle de direkte (Benestad & Laake, 2008). Man må klare å skape en operasjonalisering av en målbar variabel som gir uttrykk for den variabelen eller begrepet vi ønsker å undersøke. Den vanligste måte å gjøre dette på er ved at man lar andre fagfolk innenfor kunnskapsområdet sjekke spørsmålene i spørreskjemaet (Jacobsen, 2015). Forskergruppen for denne undersøkelsen har også opplyst at de har gjort dette. Spørreskjemaet har blitt utviklet etter mal fra Norsk Monitor-undersøkelsene fra 1993 og 2003, og det ferdige spørreskjemaet ble sendt ut til mellom 20-30 personer for validering før selve undersøkelsen ble gjennomført. Personene var andre forskere på idrettsområdet og personer med forskjellige typer verv i idretten. Tilbakemeldingene var til stor hjelp for forskningsgruppen, og man kan konkludere med at spørreskjemaet har

vært gjennom en god valideringsprosess. Videre laget jeg som sagt problemstillingene mine for denne oppgaven etter at datamaterialet var samlet inn. Dette øker sannsynligheten for at datamaterialet har god gyldighet til de målevariablene jeg vil undersøke.

Intern validitet belyser undersøkelsen i seg selv, og om denne er gjennomført på en tilstrekkelig måte slik at konklusjonene om sammenhengene i datamaterialet er gyldige (Grønmo, 2004). Den interne validiteten trues ofte av utvalgsskjevhet, informasjonsskjevhet og statistisk validitet (Benestad & Laake, 2008).

Utvalgsskjevhet oppstår når vi har et utvalg i undersøkelsen som kan gi en annen konklusjon for problemstillingene enn det selve populasjonen ville gitt. Frafall er en av de største truslene for dette (Benestad & Laake, 2008). Med en svarprosent på 32,6%, kan frafallet i undersøkelsen sees på som litt høy. Likevel har jeg over 850 respondenter, noe som minsker sannsynligheten for utvalgsskjevhet (Jacobsen, 2015). IPSOS, som administrerte undersøkelsen, har også hatt anledning til å purre på de i utvalget som ikke svarte på spørreskjemaet. Dette har vært et klart tiltak for å unngå utvalgsskjevhet. I tillegg har forskergruppen som står bak undersøkelsen fått inn besvarelser fra hele landet, og fra alle organisasjonsledd (minus idrettslagene), og dermed har man klart å dekke store deler av populasjonen. Dette har vært et annet av tiltakene for å unngå skjevhet i utvalget.

Informasjonsskjevhet oppstår når man registrerer feil informasjon eller at respondentene oppgir «feilaktig» informasjon når de svarer på spørreskjemaet (Benestad & Laake, 2008). Med et elektronisk spørreskjema minsker faren for menneskelige feil når man skal overføre datamaterialet til statistiske analyser. Samtidig kan man aldri gardere seg helt mot at respondentene kan trykke feil på noen spørsmål. For å unngå useriøse respondenter er det kun spørreskjemaer som er helt fullførte som er med i de statistiske analysene. I holdningsundersøkelser som går på verdier må man også vurdere risikoen for at respondenter vil svare mer positivt eller negativt fordi de tror forskerne vil ha et bestemt svar. I denne undersøkelsen svarer respondentene på spørsmål om sitt eget organisasjonsledd. Dette kan føre til at de oppgir en mer positiv eller mer negativ holdning til det verdispørsmålet. Forskergruppen har vært tydelige på at undersøkelsen er anonym, og dette er et tiltak for å få respondentene til å svare så ærlig som mulig. Man må også se på i hvilken tidsperiode undersøkelsen ble gjort, og

hvilken situasjon norsk idrett var i når den ble gjennomført. Dette vil jeg ta hensyn til i diskusjonskapitlet.

Statistisk validitet går ut på å unngå å gjøre type I- og type II-feil, og dette gjøres ved at man velger riktig bruk av statistiske tester for å besvare problemstillingene (Benestad & Laake, 2008). En type I-feil er at man forkaster nullhypotesen selv om den er sann. Eksempel på dette er at jeg forkaster nullhypotesen som sier at det ikke er noen forskjell i holdningene blant ledere og ansatte i norsk idrett når det egentlig er en forskjell. For at de statistiske testene i min oppgave skal være statistisk signifikante, opererer jeg med en p-verdi på 0,05 eller mindre ($p \leq 0,05$). Dette signifikansnivået sier noe om sjansen jeg tar for at jeg kan gjøre en type I-feil, og den sier at jeg godtar 5% sjanse for forkastelse av nullhypotesen når nullhypotesen er sann.

En type II-feil er at man beholder nullhypotesen når nullhypotesen ikke er sann. I dette tilfellet beholdes nullhypotesen selv om den skulle ha vært forkastet (Skovlund & Vatn, 2008). Et eksempel på når en type II-feil kan få store konsekvenser er dersom man vil teste bivirkninger av medisiner før de kommer på markedet. Hvis man gjør en type II-feil i disse testene tror man at de ikke har noen bivirkninger selv om det er det og kjører medisinene ut i stor skala til hele Norge. Dette eksempelet er fra medisinsk forskning, og siden min masteroppgave er samfunnsvitenskapelig forskning, vil konsekvensene av en type-II feil være mindre. Med 850 respondenter i min undersøkelse vil også sjansen for å gjøre en type II-feil minke, fordi få personer i en undersøkelse vil øke sjansen for å gjøre en type II-feil (Skovlund & Vatn, 2008).

Ekstern validitet, eller gyldighet, går ut på generalisering, og hvor vidt man kan generalisere fra utvalget man har testet til hele populasjon (Jacobsen, 2015). Den eksterne validiteten kan bli sett på som resultatet av kravene som settes til reliabilitet, begrepsvaliditet og intern validitet for undersøkelsen. Disse tre er forutsetninger for god ekstern validitet, og på denne måten også forutsetninger som må være på plass for at man kan generalisere fra utvalget til populasjonen. Populasjonen jeg vil generalisere mine resultater til er ansatte og tillitsvalgte i norsk idrett. Et høyt antall i utvalget er en stor fordel for høy ekstern gyldighet (Jacobsen, 2015). For min undersøkelse er antallet i utvalget mer enn tilfredsstillende, og gjennom dette vil den eksterne gyldigheten være god. Dette er min vurdering, og diskusjonen rundt ekstern validitet er bygget på mye vurderinger og spekulasjoner (Benestad & Laake, 2008). Likevel er det viktig å være

tydelig i formuleringen av den eksterne gyldigheten slik at leserne av oppgaven kan vurdere gyldigheten selv. Holdningene som testes kan endres over tid, og jeg kan på grunn av dette ikke si noe om holdningene til ansatte og tillitsvalgte i norsk idrett over tid. Jeg kan kun generalisere til hvilke holdninger som fantes i populasjonen over den tidsperioden undersøkelsen ble gjort. Dette er fordi om undersøkelsen gjøres på et senere tidspunkt kan holdningene til verdispørsmålet hos respondentene være endret.

4.6 Ethiske refleksjoner

Etikk kan sees på som: «et grunnleggende sett av overveielser om hvordan man skal handle hvis man vil handle riktig i den virkelige verden» (Holm & Hofmann, 2008, s. 66). Det man må huske på når man gjør samfunnsvitenskapelige undersøkelser, er at de kan få konsekvenser for både de som blir undersøkt og for samfunnet. Før man starter opp med en undersøkelse har derfor forskerne en plikt til å tenke nøye igjennom hvordan forskningen kan påvirke, hvordan forskningen vil bli oppfattet og hvordan forskningen vil bli brukt (Jacobsen, 2015). Disse etiske overveielsene bør så langt det er mulig være gjort før undersøkelsen starter, men samtidig må man ha de etiske prinsippene i hodet når en gjennomfører forskningsprosessen. Siden jeg ikke har vært med på planlegging og gjennomføring av undersøkelsen, har jeg ikke gjort noen av disse etiske overveielsene selv. Jeg vil likevel presentere den informasjon jeg har fått av forskningsgruppen om hva som ble gjort, og jeg vil belyse hva jeg har gjort når datamaterialet skal analyseres og hvordan min rolle som forsker har vært fra et etisk standpunkt.

4.6.1 NSD godkjenning av undersøkelsen og informert samtykke

Siden denne undersøkelsen innebærer behandling av personopplysninger, ble den meldt inn til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste. Her har forskningsgruppen gjort rede for hvordan de skulle samle inn datamaterialet, hvordan det skal analysere og hvordan det skal rapporteres (Jacobsen, 2015). NSD godkjenningen ligger som vedlegg 3 i oppgaven. Et av de grunnleggende kravene for forskningsetikken i Norge er at det skal foreligge informert samtykke mellom forskerne og dem det forskes på (Jacobsen, 2015). I et informert samtykke er det noen hovedpunkter som er grunnleggende for begrepet, og det er at alle skal delta frivillig i undersøkelsen og kunne trekke seg når som helst,

deltagerne skal ha full informasjon om hva de skal delta i, og at de skal ha forstått den informasjonen som er gitt de (Jacobsen, 2015). I denne undersøkelsen har forskningsgruppen lagt ved et informert samtykkeskjema i starten av den personlige linken personene i utvalget fikk. På denne måten har de «signert» og gitt sitt samtykke for undersøkelsen når de videre har svart på hele spørreskjemaet. Dette samtykkeskjemaet ligger som vedlegg 4 i oppgaven.

4.6.2 Deltagelse i undersøkelsen og anonymitet

Nürnbergkodeksen ble laget i etterkant av andre verdenskrig, og var starten på etiske retningslinjer innenfor forskning. Dokumentet angir forskningsetiske standarder som man skal følge når man forsker på mennesker (Skavlid, 2009). Dette dokumentet slår fast at et av de viktigste prinsippene for forskning på mennesker er at deltagerne i undersøkelsen skal utsettes for minst mulig risiko (Holm & Olsen, 2008).

Undersøkelsen for denne oppgaven er samfunnsvitenskapelig, derfor vil minst mulig risiko for respondentene være identifisering av personopplysninger og sensitiv informasjon som kan påvirke privatlivets fred. Anonymitet er et middel for dette, og er noe som må etterstrebtes på best mulig måte. Dette er lettere når man har et større utvalg, og for meg vil størrelsen på utvalget være et middel for å holde respondentene anonyme.

Jeg har nevnt tidligere at alle i utvalget hadde en unik link til spørreskjemaet slik at IPSOS kunne sende purremail til de som ikke hadde svart. Dette er noe som kan føre til at respondentene ikke blir anonymisert (Jacobsen, 2015). Det var kun ansvarlig ved IPSOS som hadde tilgang til koblingsnøkkelen. Denne koblingsnøkkelen holdes atskilt fra datafilen, og derfor hadde ikke forskerne fra NIH noe informasjon som kunne knytte individene til datamaterialet. Grunnen til dette er at etiske retningslinjer forsikrer anonymitet for respondentene. Anonymiteten til den enkelte respondenten opprettholdes fordi det ikke vil være mulig å identifisere enkeltpersoner i funnene. Sikkerhet er noe IPSOS hevder at de setter høyt i sitt arbeid (IPSOS, u.å.). Siden IPSOS har en unik link til hver av respondentene i utvalget, kan identiteten kobles til denne linken. Dette er likevel innenfor kriteriene når det kommer til databehandling i undersøkelser, er vil anonymiteten være tilstrekkelig så lenge ikke databehandlingsavtalen brytes. Databehandleravtalen ligger som vedlegg 2.

4.6.3 Min rolle som forsker

Forskerne vil aldri være fristilt fra å utøve god etisk dømmekraft (Befring, 2015). Forskerne må opptre på en redelig måte, og det betyr at de må kunne stoles på. Siden jeg har fått innsyn i datamaterialet til forskningsgruppen fra NIH, har jeg ikke vært med på forskningsprosessen. I denne undersøkelsen er søknad til NSD sendt og godkjent og et informert samtykkeskjema har blitt gitt respondentene. Administreringen av undersøkelsen har blitt gjennomført av IPSOS, som er en profesjonell organisasjon som driver med datainnsamling (IPSOS, u.å.). Samtidig ble det underskrevet en avtale mellom IPSOS og forskergruppen på NIH når det gjaldt databehandling. Dette viser at forskningsetiske regler og retningslinjer er fulgt for denne undersøkelsen.

Når det kommer til anonymiseringen av respondentene er det ikke nok at de er anonyme i rapporten, men de må også registreres og behandles etisk riktig under hele undersøkelsesprosessen (Jacobsen, 2015). For å holde datamaterialet anonymt og utilgjengelig for andre under analyseperioden, fikk jeg alt datamaterialet innlagt som SPSS-filer på en kryptert minnepenn som kun veileder og jeg har hadde tilgang til. Dette er gjort for å forsikre respondentene om at de forblir anonyme og at de vet at informasjonen holdes skjult etter etiske retningslinjer.

En annen etisk retningslinje man må tenke på som forsker før man starter et prosjekt er at forskningen skal ha en verdi utover kunnskapen i seg selv, eller at kunnskapen skal være nyttig i en eller annen forstad (Everett & Furseth, 2012). Siden jeg har laget mine egne problemstillinger ut ifra undersøkelsen til forskningsgruppen fra NIH, er jeg også ansvarlig for at mine analyser vil være nyttig i en eller annen forstand. Med tanke på at norsk idrett har over 2 millioner medlemskap, og at topplederne har fått sterk kritikk på verdispørsmål i media de siste 3-4 årene, vil mine analyser være samfunnsnyttig for mange mennesker. Jeg har heller ikke noen oppdragsgivere for min oppgave, derfor vil jeg ikke være påvirket av noen organisasjon når jeg gjør analysene mine. Dette er også viktig når man er i søken etter ny innsikt på forskjellige temaer (Everett & Furseth, 2012).

Jeg vil nå gå nærmere inn på hvilke nivå datamaterialet mitt ligger på, og hvilke statistiske analyser jeg har brukt for å svare på underproblemstillingene mine.

4.7 Statistiske analyser

De statistiske analysene er gjort ved hjelp av statistikkprogrammet Statistical Package for Social Sciences (SPSS) versjon 24. Jeg har brukt lineær multippel regresjonsanalyse for å svare på de fire underproblemstillingene mine. Jeg vil nå presentere variablene for datasettet mitt før jeg videre vil forklare de statistiske analysene og forutsetningen for disse.

4.7.1 Forberedelse av datamaterialet

På den krypterte minnepinnen jeg fikk lå alt av datamaterialet klare i SPSS-filer. Alle disse SPSS-filene var fullstendige besvarelser, fordi alle dem som ikke hadde fullført hele undersøkelsen var med i det ferdige datamaterialet. Datamaterialet inneholdt 953 besvarelser. Av disse var 83 ekskludert fordi de ikke jobbet i et organisasjonsledd, men i stedet var toppidrettsutøvere. Jeg har derfor med meg et utvalg på 870 respondenter inn i de statistiske analysene. Jeg har omkodet noen av variablene mine fordi jeg ville at de som hadde svart negativt skulle ha lav score og de som hadde svart positivt skulle ha høy score. Spørsmål 40 og spørsmål 46, de avhengige variablene mine, har derfor blitt omkodet til at «helt enig» / «i meget stor grad» har score 5, og «helt uenig» / «ikke i det hele tatt» har score 1. Dette gjorde det enklere å forstå verdiene som kom ut av analysene mine.

4.7.2 Målingsnivå for holdninger og mine variabler

Det finnes flere målingsnivåer, og disse er karakterisert utifra hvor mye informasjon man får fra objektene som reflekteres i tallene man får ut av undersøkelsen. Det laveste nivå er en nominalskala, og dette er fordi man her bare finner ut enten/eller om den informasjonen man spør om. For eksempel er hvilken fotballklubb du holder med et typisk spørsmål. Det mest presise målingsnivået er ratio-skala. Dette nivået blir sjeldent brukt for måling av holdninger, men heller til målinger som f.eks. høyde/vekt eller inntekt. Man finner prosentvise forskjeller og andre relative tall, og det gir ingen god mening å si at en person As holdning til en fotballklubb er dobbelt så positiv som person Bs.

Ordinal- og intervallskala vil være mer passende for å måle holdninger.

Ordinalskalen er noe mindre nøyaktig enn intervallskalaen, og tallene som tilordnes sier

noe om hvordan holdningene peker for eller imot et objekt. F.eks «hva er din holdning til å sparke lederen»: Bør sparkes = 1, likegyldig = 2 og bør ikke sparkes = 3. Personen som svarer 1 har en holdning som peker mer mot å sparke ledere enn personene som svarer 2 og 3. Med denne skalaen finner man ikke ut om det er stor eller liten forskjell i holdningen blant personene, men det kan man gjøre på en intervallskala. På dette nivå kan man måle hvor stor forskjell det er i holdningene til det gitte objektet blant respondentene. Det er vanlig å operere med likertskalaer på 1-5 eller 1-7, der 1 = helt enig til 7 = helt uenig. For å gjøre skalaen riktig bør det være tilnærmet lik avstand mellom 1 og 2, 2 og 3, 3 og 4 osv. På denne måten kan man på en grundigere måte finne ut variasjonene i holdningene til et gitt objekt blant respondentene.

Mine variabler ligger på ordinalnivå, men det kan sies at de nærmer seg intervallnivå. Grunnen til det er at holdningen til både åpenhet og medbestemmelse i NIF sentralt, idrettskretsene og særforbundet har en skala med flere svaralternativer med tilnærmet lik avstand mellom alternativene. Dette kan sees tidligere i metodekapittelet da jeg forklarte spørsmålene mine for oppgaven. Det at variablene som skal gi svar på problemstillingene mine nærmer seg en intervallskala, og dermed kan behandles som kontinuerlige variabler, tilsier at jeg skal gjøre en regresjonsanalyse (Grønmo, 2004). Andre trekk ved mine variabler, som Grønmo (2004) påpeker man skal vektlegge i valg av analysemetode, gjør at man kan konkludere med at regresjonsanalyse er riktig analysemetode for å finne svar på mine problemstillinger.

4.7.3 Lineær multippel regresjonsanalyse

Regresjonsanalyse er et godt verktøy for å kunne analysere sammenhenger mellom flere variabler (Grønmo, 2004). Siden jeg har mer enn én uavhengig variabel i mine analyser, vil jeg bruke en multippel regresjon. Grunnen til at jeg gjør dette er for å kunne «rendyrke» den effekten som de uavhengige variablene har på den avhengige variabelen (Eikemo & Clausen, 2007). Det at jeg inkluderer alder og kjønn i analysene mine når jeg er ute etter å sammenligne organisasjonsleddene opp mot de avhengige variablene, gjør at den effekten de to uavhengige variablene har på den avhengige variabelen ikke sammenblandes.

De avhengige variablene i mine analyser er *åpenhet og medbestemmelse i NIF sentralt*, *åpenhet og medbestemmelse i særforbund* og *åpenhet og medbestemmelse i*

idrettskrets. Alle disse variablene er på ordinal nivå, men de kan sies å nærme seg intervallnivå og derfor behandler jeg de som kontinuerlige variabler. De er ikke dikotome og dette forklarer hvorfor jeg har en lineær regresjonsanalyse og ikke en logistisk regresjonsanalyse (Grønmo, 2004). Den uavhengige variabelen alder er på et rationivå siden den har et naturlig nullpunkt, mens kjønn er en dikotom variabel siden det bare er mulig med to variabler (mann/kvinne). Den siste uavhengige variabelen, organisasjonsledd, ligger på et nominalnivå fordi det ikke er mulig med noe nøyaktig rangering av organisasjonsleddene i hierarkiet. Siden det er flere enn to variabler blant organisasjonsleddene, må jeg gjøre om denne variabelen i SPSS ved å konstruere såkalte dummyvariabler med verdiene 0 og 1 (Grønmo, 2004).

For de uavhengige variablene må jeg dummykode kjønn og organisasjonsledd. Dette gjør jeg for å få en såkalt referansekategori som skal utelukkes fra analysen og dermed bli sammenligningsgrunnlaget (Eikemo & Clausen, 2007). For kjønn har jeg dummykodet menn som 1 og kvinner som 0. I alle regresjonsanalysene mine har jeg dermed sammenlignet menn med kvinner. I regresjonsanalysene for særforbund/idrettskrets har jeg dummykodet idrettskrets 1 og særforbund 0. Da blir særforbund referansekode, og dermed sammenligner jeg idrettskrets med særforbund. I de to andre regresjonsanalysene mine bruker jeg alle fem verdiene i variabelen «organisasjonsledd». Siden jeg har fem verdier må jeg bruke fire dummyvariabler, og disse dummyvariablene blir indikatorer for hvilke organisasjonsledd respondentene representerer (Skog, 2004). NIF sentralt er brukt som referanseverdi, mens de fire andre organisasjonsleddene er dummyvariabler som sammenlignes med referanseverdien for å teste om de har forskjellig regresjonskoeffisient på den avhengige variabelen (Skog, 2004). Dette har jeg gjort for å begrense antallet analyser. På denne måten sammenligner jeg altså hvert organisasjonsledd med NIF sentralt i analysene mine. Regresjonskoeffisienten sier hvor mye Y-verdien (den avhengige variabelen) endrer seg når man går fra 0, som er referanse kategorien NIF sentralt, til 1, som er hvert enkelt av de andre organisasjonsleddene. I min regresjonsanalyse vil jeg da kunne teste forskjellene mellom NIF sentralt og hver de andre organisasjonsleddene i henhold til regresjonskoeffisienten de har til den avhengige variabelen.

I en regresjonsanalyse søker man etter å belyse hvordan den avhengige variabelen varierer i sammenheng med de uavhengige variablene. Dette vises i

ligningen: $y = a + bx$. I denne ligningen er y = den avhengige variabelen, x = den uavhengige variabelen, a = konstantleddet og b = stigningskoeffisienten (Grønmo, 2004). Konstantleddet viser til den sannsynlige verdien for den avhengige variabelen når enhetene på den uavhengige variabelen har verdi 0. Stigningskoeffisienten viser derimot økningen eller avtakelsen for verdien til den avhengige variabelen, når den uavhengige variabelen øker med en måleenhet. I en multipel regresjonsanalyse vil man fortsatt ha et konstantledd (b_0 istedenfor a), men det blir beregnet en ny regresjonskoeffisient for hver uavhengig variabel. Hver enkelt av disse regresjonskoeffisientene er et uttrykk for sammenhengen mellom den enkelte uavhengige variabelen og den avhengige variabelen, kontrollert for de øvrige uavhengige variablene (Grønmo, 2004). En ligning for en lineær multipel regresjon vil se slik ut med tre uavhengige variabler: $y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$.

I tolkningen av regresjonsanalysene i denne oppgaven benytter jeg meg av regresjonskoeffisienten (B), standardfeilen ($S.E.$), signifikanstesten ($Sig.$) og forklart varians (R^2). Disse forkortelsene finnes igjen i tabellene i resultatdelen. B viser den gjennomsnittlige endringen hos den avhengige variabelen når den uavhengige variabelen øker en én enhet. $S.E.$ er en indikasjon på hvor langt den predikerte verdien gjennomsnittlig avviker fra den korrekte verdien. På denne måten vil forskjellen mellom B og $S.E.$, samt utvalgsstørrelsen, avgjøre signifikansverdien (p -verdien). $Sig.$ er testen for å se om det er signifikant forskjell eller sammenheng mellom den avhengige og uavhengige variabelen. Her testes p -verdien mot et satt signifikansnivå for å finne ut om forskjellene eller sammenhengen er signifikant. I min oppgave er signifikansnivået satt til 5%, og det vil si at $p \leq 0,05$ vil gi et signifikant utslag mellom den avhengige og uavhengige variabelen. R^2 brukes som et mål på hvor god modellen som er brukt er. Enkelt sagt så er det målet på hvor mange prosent av variansen i den avhengige variabelen som kan forklares ved hjelp de uavhengige variablene (Grønmo, 2004).

4.7.4 Forutsetninger for lineær multipel regresjonsanalyse

I alle regresjonsanalyser er det noen forutsetninger som må være oppfylte, og dette er for at vi skal kunne stole på resultatene fra analysen (Eikemo & Clausen, 2007). Jeg vil videre presentere forutsetningene for min lineære multipel regresjonsanalyse.

4.7.4.1 Normalfordelte residualer

Residualene er avviket mellom regresjonslinjen og de enkelte besvarelsene, altså er det avstanden mellom den predikerte variabelen og den observerte variabelen (Eikemo & Clausen, 2007). Man ønsker at disse residualene skal være normalfordelte, eller at «bommingen» mellom den predikerte og observerte variabelen er normalfordelt. Selv om jeg har et datagrunnlag som består av et stort utvalg, har jeg kjørt ut histogrammer der jeg undersøker at residualene er tilnærmet normalfordelte i alle regresjonsanalysene mine. Det jeg spesielt undersøker i de histogrammene er om residualene er sterkt forskjøvet til en av sidene. Histogrammene viser at residualene er normalfordelte i for alle mine variabler (se Vedlegg 5).

4.7.4.2 Fravær av heteroskedastisitet

Heteroskedastisitet betyr at det ikke er noen konstant varians på feilleddene i analysene mine (Eikemo & Clausen, 2007). Det optimale er at det er fravær av heteroskedastisitet i analysene, for da er variansen til residualene i regresjonene mine den samme for alle verdier av de uavhengige variablene. Jeg gjorde en test som ville gi meg et ja/nei-svar på fravær av heteroskedastisitet, og den testen blir kalt Whites test (Eikemo & Clausen, 2007). Denne Whites kji-kvadrattesten viste at alle mine regresjonsanalyser hadde fravær av heteroskedastisitet. Dette fordi alle mine kji-kvadrat-verdier var under kritisk verdi i kji-kvadrattabellen med signifikansnivå på 0,05.

4.7.4.3 Fravær av multikollinearitet

Multikollinearitet betyr at det er en problematisk sterk korrelasjon mellom de uavhengige variablene (Eikemo & Clausen, 2007). Om dette oppstår blir det et problem fordi det vil bli vanskelig å skille ut hvilken variabel som har en effekt på Y. Dersom noen av de uavhengige variablene korrelerer med mer enn 0,8 i Pearsons korrelasjon, må man undersøke de nærmere og eventuelt vurdere om man skal utelate en av de i undersøkelsen. Pearsons korrelasjonstest viser at ingen av de uavhengige variablene i mine lineære multiple regresjonsanalyser har en korrelasjon høyere enn 0,8. Denne forutsetningen er oppfylt for alle analysene mine, og korrelasjonstabellene ligger vedlagt som Vedlegg 6.

4.7.4.4 Fravær av autokorrelasjon

Autokorrelasjon reflekterer sammenhengen mellom enheter når enheten har flere enn én observasjon, og da ofte en tidsserieanalyse (Eikemo & Clausen, 2007). Siden jeg benytter tradisjonelle individdata med en observasjon per enhet, hevder Eikemo og Clausen (2007) at det ikke er nødvendig å teste denne forutsetningen noe mer grundig.

4.7.4.5 Ikke-linearitet i parameterne

I en lineær regresjon jobber man ut ifra at sammenhengen mellom variablene er lineære, fordi dette er et praktisk utgangspunkt (Eikemo & Clausen, 2007). For å se om det er en lineær sammenheng mellom mine variabler, har jeg lagt de inn i et scatterplot med en trendlinje, og ser om denne trendlinjen er lineær. Testene viser at mine parametere er lineære (se Vedlegg 7).

4.7.4.6 Fravær av innflytelsesrike enheter

En enhet er innflytelsesrik i mine analyser dersom regresjonsresultatene endres radikalt om den enheten fjernes (Eikemo & Clausen, 2007). Disse enhetene blir kalt «uteliggere», og de kan påvirke utregningen. Disse kan noen ganger være vanskelig å få øye på, men det finnes flere teknikker man kan bruke for å oppdage de. Jeg har utført tester for Leverage, DfBetas og Cook's D, og hvor jeg ikke fant noen kraftige «uteliggere» blant mine enheter (se Vedlegg 8).

Datamaterialet mitt har oppfylt alle forutsetningene for multipel lineær regresjonsanalyse, og resultatet fra disse analysene vil jeg presentere i neste kapittel.

5.0 Resultat og analyse

I denne delen av oppgaven vil jeg presentere resultatet fra spørreundersøkelsen og videre analysere disse dataene. Dette for senere å kunne bruke de til å diskutere de opp mot problemstillingene mine i diskusjonsdelen. Jeg vil først presentere deskriptive data på utvalget som var med i undersøkelsen, for å så beskrive de uavhengige variablene jeg vil bruke i mine analyser. Videre vil jeg beskrive de avhengige variablene, og se på fordelingen til de uavhengige variablene opp mot de avhengige. Til slutt vil jeg analysere disse variablene i en regresjonsanalyse som skal være med på å besvare problemstillingene mine i diskusjonsdelen i kapittel 6.

5.1 Deskriptive data

Av de som besvarte undersøkelsen var 65,5% menn og 34,5% kvinner. De fleste i mitt utvalg ligger mellom 40 og 60 år. Den yngste som svarte på undersøkelsen var 19 år, mens den eldste var 83 år. Gjennomsnittsalderen i utvalget var 49,5 år, med et standardavvik på 11,6. Geografisk er det størst prosentdel som bor på Østlandet, med hele 59,2%. Det er færrest respondenter, med bare 6,8%, som sier det er bosatt på Sørlandet. Ellers er det fordelt med 8,5% bosatt i Nord-Norge, 10,5% bosatt i Midt-Norge og 15,1% bosatt på Vestlandet. Videre hadde 42,2% universitetsutdanning av lavere grad og 42,2% universitetsutdanning av høyere grad. Bare 1,1% av utvalget har sagt at de kun har grunnskoleutdanning, mens de resterende 14,5% har videregående skole som høyeste utdannelse.

5.1.1 Organisasjonstilhørighet

Deltagerne ble spurt om hvilken organisasjonstilhørighet de har i norsk idrett. Av de 870 tilhørte 40,8% et særforbund. Særforbund er med det den organisasjonsdelen med flest respondenter. Videre følger særkrets/-region med 27,6%, idrettskrets med 18% og idrettsråd med 7,9%. NIFs sentraladministrasjon eller Olympiatoppen er det organisasjonsleddet med lavest prosentdel med 5,6%.

Videre viser tabell 1 kjønnsfordelingen innad i hvert organisasjonsledd. Fra tabellen ser man at i særkrets/-region, idrettskrets og særforbund er kjønnsfordelingen tilnærmet lik som for hele undersøkelsen, altså rundt 65% menn og 35% kvinner. I NIF sentralt (og Olympiatoppen) er 40% av respondentene i undersøkelsen kvinner, mens

60% er menn. Det var den organisasjonsdelen med jevnest kjønnsfordeling i denne undersøkelsen. Det er i idrettsrådet det er sterkest ubalanse i kjønnsfordeling med 75% menn og 25% kvinner.

Tabell 1: Organisasjonstilhørigheten til respondentene fordelt på kjønn. Alle tall i prosent (%) (n=870)

	Særkrets/-Region	Idrettskrets	NIF sentralt	Særforbund	Idrettsråd	Totalt
Mann	67,1	64,3	59,2	63,9	75,4	65,5
Kvinne	32,9	35,7	40,8	36,1	24,6	34,5

Videre viser tabell 2 aldersforskjeller mellom de ulike organisasjonsleddene. Alderen til respondentene i de forskjellige organisasjonsleddene varierer litt, og særforbundene og NIF sentralt har den laveste gjennomsnittsalderen med henholdsvis 48,2 og 47,4 år. Særkrets/-region og idrettskrets har en gjennomsnittsalder rett over dette, mens det er idrettsrådene som skiller seg ut med både den høyeste gjennomsnittsalderen på 55 år og den eldste respondenten på 83 år.

Tabell 2: Deskriptive data på alderen til respondentene fordelt på organisasjonstilhørighet. Alle tall er alder i år. (n=870).

	Særkrets/-Region	Idrettskrets	NIF sentralt	Særforbund	Idrettsråd
Gj.snitt (SD)	51,1 (10,9)	50 (13,1)	48,2 (11,9)	47,4 (11)	55 (10,7)
Høyest alder	77	76	70	70	83
Laveste alder	23	19	25	21	28

Videre i oppgaven vil jeg presentere de avhengige variablene jeg skal bruke i analysene mine. Disse presentasjonene er viktig for å få en helhetlig forståelse av analysene, slik at de kan være med på å besvare underproblemstillingene best mulig.

5.1.2 Fordeling i de avhengige variablene

I disse avsnittene vil jeg presentere deskriptive data fra de avhengige variablene mine som handler om åpenhet og medbestemmelse. Variablene var åpenhet til NIF sentralt og medbestemmelse til NIF sentralt.

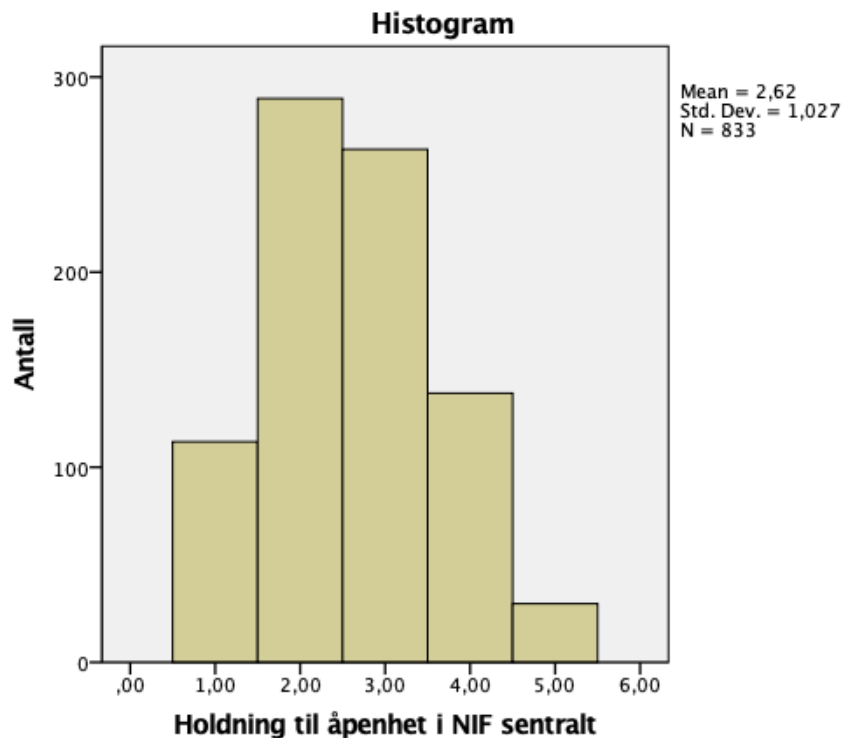
5.1.2.1 Holdning til praktisering av åpenhet

På en skala fra 1 til 5 der 1 = ikke i det hele tatt, 3 = i noen grad og 5 = i veldig stor grad har respondentene svart på i hvor stor grad de opplever at NIF sentralt er preget av åpenhet. Grunnen til at antallet respondenter er 833 er at 37 respondenter er fjernet av meg fordi de har svart «kan ikke svare» på spørsmålet.

Tabell 3 viser gjennomsnittsverdien på denne variabelen fordelt på organisasjonstilhørighet. Idrettsråd og særkrets er de to leddene der gjennomsnittsverdien viser lavest tall med henholdsvis 2,35 og 2,42. Særforbundsverdien viser 2,56, og det viser at respondentene fra dette organisasjonsleddet også synes NIF sentralt har for lav grad av åpenhet. Idrettskretsen med verdien 2,97 sier at NIF sentralt i noe grad har tilstrekkelig med åpenhet. Det er NIF sentralt som har den høyeste verdien med 3,26, og tallet sier oss at de mener selv de har mer åpenhet enn det resten av leddene mener.

Tabell 3: Deskriptive data på Åpenhet til NIF sentralt fordelt på organisasjonstilhørighet. Tallene representerer kategoriene respondentene kunne svare på: 1=Ikke i det hele tatt, 2=I liten grad, 3=I noen grad, 4=I ganske stor grad, 5=I meget stor grad. (n=833).

	Særkrets	Idrettskrets	NIF sentralt	Særforbund	Idrettsråd
Antall	230	150	47	341	65
Gj.snitt (SD)	2,42 (0,98)	2,97 (1,1)	3,26 (0,97)	2,56 (0,98)	2,35 (0,91)



Figur 1: Fordeling i holdning til åpenhet i NIF sentralt blant samtlige 833 respondenter.

Figuren viser fordelingen samlet for de 833 respondentene som brukes for denne variabelen. Variabelen har verdier fra 1 til 5, der 1 er «ikke i det hele tatt» og 5 er «i meget stor grad» på spørsmålet om i hvor stor grad NIF sentralt er preget av åpenhet. Gjennomsnittet var 2,62, dermed kan man si at holdningen til åpenhet i NIF sentralt samlet ser ut til å vise til en tendens mot en opplevelse av lav åpenhet.

Tabellen under viser gjennomsnittsverdien de to organisasjonsleddene særforbund og idrettskrets har svart på de tre avhengige variablene for denne oppgaven, nemlig opplevelse av at NIF sentralt, særforbundene, og idrettskretsene er preget av åpenhet. Antallet svar som er tatt med i verdiene varierer fordi antallet respondenter som har svart «kan ikke svare» på spørsmålet, og dermed blitt fjernet av meg, varierer. Vi ser av tabellen at både idrettskretsen og særforbundet synes åpenhet i minst grad er til stedet i NIF sentralt. Samtidig viser tallene at begge leddene synes åpenhet i størst grad finnes hos seg selv. Likevel viser tallene at idrettskretsen er mye tydeligere på at åpenheten finnes i størst grad hos dem.

Tabell 4: Deskriptive data på åpenhet i NIF sentralt, særforbund og idrettskrets fordelt på respondentene i særforbundene og idrettskretsene. Tallene representerer kategoriene respondentene kunne svare på: 1=Ikke i det hele tatt, 2=I liten grad, 3=I noen grad, 4=I ganske stor grad, 5=I meget stor grad.

	Særforbund		Idrettskrets	
	Gj.snitt (SD)	Antall	Gj.snitt (SD)	Antall
Åpenhet i NIF sentralt	2,56 (0,98)	341	2,97 (1,1)	150
Åpenhet i Særforbund	3,4 (0,89)	333	3,2 (0,95)	146
Åpenhet i Idrettskrets	3,3 (0,95)	282	4,0 (0,89)	155

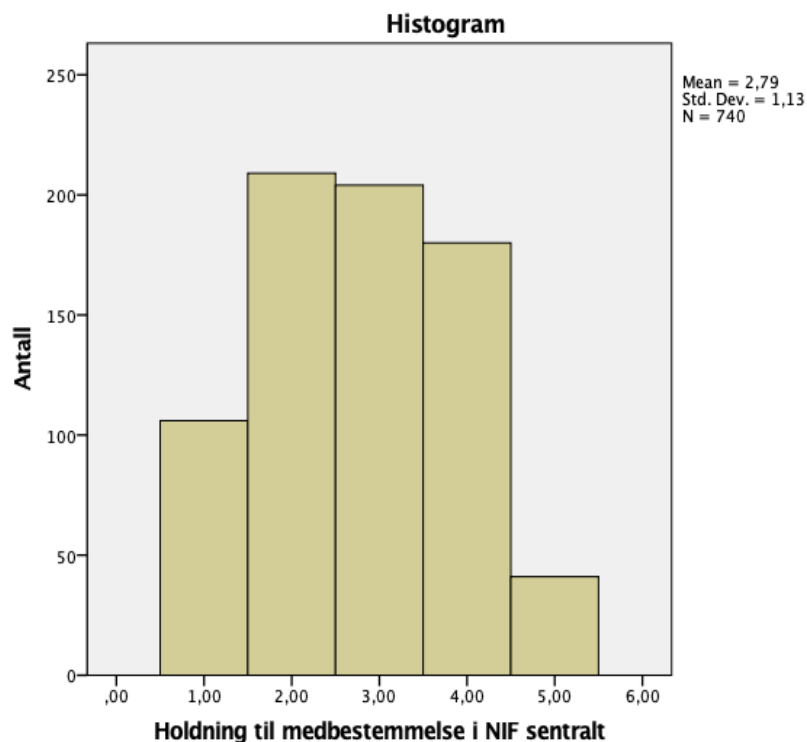
5.1.2.2 Holdningen til praktisering av medbestemmelse

På samme måte som i åpenhetsvariabelen har respondentene her svart på i hvor stor grad de mener NIF sentralt er preget av medbestemmelse. Jeg har fjernet 130 respondenter fordi de har svart «kan ikke svare» på spørsmålet om NIF sentralt er preget av medbestemmelse.

Tabell 5 viser gjennomsnittsverdien på denne variabelen fordelt på organisasjonstilhørighet. Idrettsrådet er det leddet med lavest gjennomsnittsverdi med 2,5, dermed synes de at tendensen er at NIF sentralt har for lite medbestemmelse. Særkrets og særforbund har ca. samme gjennomsnittsverdi, henholdsvis 2,73 og 2,74. De to organisasjonsleddene som har høyest gjennomsnittsverdi er idrettskrets og NIF sentralt. Begge verdiene er rett i overkant av 3,00, og disse to leddene har en opplevelse av at NIF sentralt i størst grad er preget av medbestemmelse blant disse fem organisasjonsleddene.

Tabell 5: Deskriptive data på medbestemmelse i NIF sentralt fordelt på organisasjonstilhørighet. Tallene representerer kategoriene respondentene kunne svare på: 1=Helt uenig, 2=Delvis uenig, 3=Verken enig eller uenig, 4=Delvis enig, 5=Helt enig (n=740).

	Særkrets	Idrettskrets	NIF sentralt	Særforbund	Idrettsråd
Antall	205	141	44	288	62
Gj.snitt (SD)	2,73 (1,09)	3,01 (1,21)	3,02 (1,27)	2,74 (1,1)	2,5 (0,99)



Figur 2: Fordeling i holdning til medbestemmelse i NIF sentralt blant samtlige 833 respondenter.

Figuren viser fordelingen samlet for de 740 respondentene som brukes for denne variabelen. Variabelen har verdier fra 1 til 5, der 1 er «helt uenig» og 5 er «helt enig» på spørsmålet om NIF sentralt er preget av medbestemmelse. Gjennomsnittet var 2,79, dermed kan man si at holdningen totalt sett viser en tendens til at NIF sentralt er litt for lite preget av medbestemmelse.

Tabellen under viser gjennomsnittsverdien de to organisasjonsleddene særforbund og idrettskrets har svart på de tre forskjellige avhengige variablene for denne oppgaven. Antallet svar som er tatt med i verdiene varierer på samme måte som det gjorde for variabelen åpenhet fordi antallet respondenter som har svart «kan ikke svare» på spørsmålet, og dermed blitt fjernet av meg, varierer. Vi ser av tabellen at både idrettskretsen og særforbundet synes medbestemmelse i minst grad er til stedet i NIF sentralt. Samtidig viser tallene at begge leddene synes åpenhet i størst grad finnes hos seg selv. Disse tallene er mer markante for denne variabelen sammenlignet med

åpenhetsvariabelen. Til slutt ser vi igjen at idrettskretsen mest markant synes at sitt eget organisasjonsledd er preget av medbestemmelse.

Tabell 6: Deskriptive data på medbestemmelse i NIF sentralt, særforbund og idrettskrets fordelt på respondentene i særforbundene og idrettskretsene. Tallene representerer kategoriene respondentene kunne svare på: 1=Helt uenig, 2=Delvis uenig, 3=Verken enig eller uenig, 4=Delvis enig, 5=Helt enig.

	Særforbund		Idrettskrets	
	Gj.snitt (SD)	Antall	Gj.snitt (SD)	Antall
Medbestemmelse i NIF sentralt	2,74 (1,1)	288	3,01 (1,21)	141
Medbestemmelse i Særforbund	3,56 (0,94)	311	3,09 (1,02)	138
Medbestemmelse i Idrettskrets	3,25 (1,03)	242	3,73 (1,0)	150

5.2 Svar på underproblemstillingene

Jeg vil nå presentere resultatene fra undersøkelsen basert på underproblemstillingene som tidligere er presentert. Jeg vil svare på de i kronologisk rekkefølge.

5.2.1 Hvilke holdninger til åpenhet i NIF sentralt finnes i de ulike organisasjonsleddene?

De deskriptive analysene viste at idrettsrådet hadde minst opplevelse av åpenhet i NIF sentralt, samtidig som særkrets og særforbund også hadde en lav opplevelse av åpenhet i NIF sentralt. Det var NIF sentralt selv som hadde størst opplevelse av åpenhet. I denne delen ser jeg nærmere på disse forskjellene og om variasjonene i alder eller kjønn kan forklare noen av disse forskjellene. For å unngå for mange analyser har jeg begrenset meg til NIF sentralt som referansekategori. Jeg sammenlikner altså hvert organisasjonsledd med NIF sentralt i analysene. Resultatene oppsummert viser at – sammenliknet med NIF sentralt – opplever samtlige organisasjonsledd i mindre grad at NIF sentralt er preget av åpenhet. Jeg vil videre under tabellen utdype nærmere de to modellene og forklare litt hva tallene faktisk sier.

Tabell 7: Lineær regresjonsanalyse for variabler som predikerer holdning til åpenhet i NIF sentralt. (N=833).

Modell 1:	B	S.E.	Sig.
NIFsentralt (ref)			
Idrettsråd	-0,901	0,191	0,000
Særforbund	-0,695	0,155	0,000
Idrettskrets	-0,282	0,167	0,092
Særkrets/-region	-0,834	0,160	0,000
Constant:	3,255	0,146	0,000
Adjustet R Square	0,055		
Modell 2:			
NIFsentralt (ref)			
Idrettsråd	-0,919	0,191	0,000
Særforbund	-0,680	0,154	0,000
Idrettskrets	-0,287	0,166	0,084
Særkrets/-region	-0,841	0,159	0,000
Alder	0,008	0,003	0,008
Kjønn (M=1, K=0)	-0,239	0,750	0,001
Constant:	3,004	0,205	0,000
Adjustet R Square	0,069		

(B = Betakoeffisienten, S.E. = Standardfeilen, Sig. = Signifikansverdien. De verdiene med blåthevelse har en signifikantverdi med p-verdien er mindre enn 0,05 (p-verdi < 0,05)).

I modell 1 i Tabell 7 er det organisasjonsleddene som er de uavhengige variablene som spiller inn på den avhengige. Med NIF sentralt som referansepunkt, ser vi at alle de fire andre organisasjonsleddene har en mer kritisk holdning til åpenhet i NIF sentralt enn de selv har. Det er størst forskjell i holdning mellom NIF sentralt og idrettsråd, $B = -,901, p \leq ,001$, mens også respondentene fra særkrets/-region og særforbund har en forskjellig opplevelse av åpenhet i NIF sentralt enn de selv har, $B = -,83, p \leq ,001$ og $B = -,69, p \leq ,001$. Selv om respondentene fra idrettskretsen ($B=-0,282$) også har en litt mer kritisk holdning til åpenhet i NIF sentralt, enn referanseverdien, er ikke forskjellen stor nok til at det gir statistisk utslag i analysen på en 95% signifikansnivå.

I modell 2 kontrollerer jeg for effekten alder og kjønn har på den avhengige variabelen for å rendyrke effekten organisasjonstilhørigheten har på holdningen til

åpenhet i NIF sentralt (Eikemo & Clausen, 2007). Modell 2 viser fortsatt tre forskjeller mellom NIF sentralt og de andre organisasjonsleddene når det kommer til opplevelsen av åpenhet i NIF sentralt. Idrettsrådet opplever NIF sentralt som mye mindre åpne enn det de gjør selv, $B = -,91, p \leq ,001$. Særkrets/-region har nesten den samme negative oppfatningen av åpenhet i NIF sentralt som idrettsrådet, $B = -,84, p \leq ,001$. Særforbundet deler samme oppfatning, og synes NIF sentralt er mye mindre åpent enn det de oppfatter seg selv, $B = -,68, p \leq ,001$.

I tillegg ble alder og kjønn lagt inn i modell to for å undersøke om eventuelle forskjeller i åpenhet mellom NIF sentralt og de andre organisasjonsleddene kunne forklares av disse. Hverken alder eller kjønn kunne forklare forskjellene i åpenhet, men vi ser en tendens til jo eldre respondentene blir jo mer opplever de at NIF sentralt preges av åpenhet, $B = ,008, p \leq ,01$. Vi ser også en tendens til at menn synes NIF sentralt er mindre åpne enn det kvinner synes, $B = -,24, p \leq ,001$.

5.2.2 Hvilke holdninger til medbestemmelse i NIF sentralt finnes i de ulike organisasjonsleddene?

De deskriptive analysene viste at idrettsrådet hadde minst opplevelse av medbestemmelse i NIF sentralt, mens det var NIF sentralt og idrettskretsene som hadde høyest opplevelse av at NIF sentralt er preget av medbestemmelse. I denne delen ser jeg nærmere på disse forskjellene og om variasjonene i alder og kjønn kan forklare noen av disse forskjellene. For å unngå for mange analyser har jeg her også begrenset meg til NIF sentralt som referansekategori. Jeg sammenlikner altså hvert organisasjonsledd med NIF sentralt i analysene. Resultatene oppsummert viser at – sammenliknet med NIF sentralt – opplever samtlige organisasjonsledd i mindre grad at NIF sentralt er preget av medbestemmelse.

Tabell 8: Lineær regresjonsanalyse for variabler som predikerer holdning til medbestemmelse i NIF sentralt. (N=740).

Modell 1:	B	S.F.	Sig
NIFsentralt (ref)			
Idrettsråd	-0,523	0,221	0,018
Særforbund	-0,287	0,182	0,115
Idrettskrets	-0,009	0,194	0,965
Særkrets/-region	-0,291	0,187	0,119
<i>Constant:</i>	3,023	0,169	0,000
Adjusted R Square	0,12		
Modell 2:			
NIFsentralt (ref)			
Idrettsråd	-0,519	0,222	0,020
Særforbund	-0,272	0,181	0,134
Idrettskrets	-0,008	0,193	0,969
Særkrets/-region	-0,285	0,186	0,127
Alder	0,004	0,004	0,233
Kjønn (M=1, K=0)	-0,225	0,090	0,013
<i>Constant:</i>	2,941	0,247	0,000
Adjusted R Square	0,18		

(B = Betakoeffisienten, S.E. = Standardfeilen, Sig. = Signifikansverdien. De verdiene med blåthevelse har en signifikantverdi med p-verdien er mindre enn 0,05 (p-verdi < 0,05)).

I modell 1 i Tabell 8 er det organisasjonstilhørighetene som er de uavhengige variablene som spiller inn på den avhengige. Tabellen viser at respondentene fra NIF sentralt er de som opplever en høyest grad av medbestemmelse i NIF sentralt. Idrettsrådet er organisasjonsleddet som opplever minst grad av medbestemmelse i NIF sentralt, $B = -0,52$, $p \leq ,05$. Særforbund og særkrets/-region har betakoeffisienter på henholdsvis $-0,287$ og $-0,291$, og det tilsier at de er litt mer negative til medbestemmelsen. Tabellen viser at respondentene fra idrettskretsen ($B=-0,009$) har en tilnærmet lik oppfatning av medbestemmelsen i NIF sentralt som de har selv.

Modell 2 i Tabell 8 viser en forskjell mellom NIF sentralt og de andre organisasjonsleddene. Idrettsrådene opplever at NIF sentralt er preget av mindre medbestemmelse enn det selv mener de gjør, $B = -0,52$, $p \leq ,02$.

I tillegg ble alder og kjønn lagt inn i modell to for å undersøke om eventuelle forskjeller i medbestemmelse mellom NIF sentralt og de andre organisasjonsleddene kunne forklares av disse. Hverken alder eller kjønn kunne forklare forskjellene i medbestemmelse, men vi ser en tendens til at menn synes NIF sentralt er mindre preget av medbestemmelse enn det kvinner synes, $B = -,23, p \leq ,02$.

5.2.3 Hvilke eventuelle forskjeller finnes mellom særforbund og idrettskrets i holdninger til åpenhet i NIF sentralt, i særforbundene og i idrettskretsene?

For å se på eventuelle forskjeller mellom særforbund og idrettskrets har jeg gjennomført tre lineære regresjonsanalyser. Det har blitt tre forskjellige analyser fordi jeg har hatt tre forskjellige avhengige variabler jeg har testet mot. Tabell 9 under viser at resultatene kan oppsummeres med at det finnes forskjellige holdninger mellom særforbundene og idrettskretsene i opplevelsen av at NIF sentralt, særforbundene og idrettskretsene er preget av åpenhet. Jeg finner signifikante forskjeller når det kommer til holdning til åpenhet i NIF sentralt og åpenhet i idrettskrets, mens forskjellene ikke er signifikante når vi tester åpenhet i særforbundet. Dette endrer seg imidlertid i modell nr. 2 når alder og kjønn også blir tatt hensyn til. Jeg vil videre under tabellen forklarer tallene nærmere, men resultatene kan tolkes slik at det er forskjellige holdninger mellom idrettskrets og særforbund når det kommer til spørsmål om åpenhet i forskjellige organisasjonsledd.

Tabell 9: Lineær regresjonsanalyse for variabler som predikerer holdning til åpenhet i NIF sentralt, i særforbund og i idrettskrets (N =åpenhet i NIF sentralt=491, åpenhet i særforbund=479 og åpenhet i idrettskrets=437).

Uavhengige variabler	Avhengig variabel								
	Åpenhet i NIF sentralt			Åpenhet i Særforbund			Åpenhet i Idrettskrets		
	B	S.F.	Sig	B	S.F.	Sig	B	S.F.	Sig
Modell 1:									
Særforbund (ref)									
Idrettskrets	0,413	0,100	0,000	-0,166	0,090	0,065	0,689	0,093	0,000
Constant:	2,560	0,055	0,000	3,378	0,050	0,000	3,305	0,055	0,000
Adjustet R Square	= 0,032			= 0,005			= 0,110		

Modell 2:									
Særforbund (ref)									
Idrettskrets	0,399	0,100	0,000	-0,182	0,091	0,045	0,666	0,093	0,000
Alder	0,006	0,004	0,170	0,005	0,004	0,155	0,009	0,004	0,019
Kjønn (M=1, K=0)	-0,148	0,098	0,132	-0,037	0,088	0,676	-0,141	0,094	0,136
<i>Constant:</i>	2,390	0,197	0,000	3,154	0,179	0,000	2,956	0,190	0,000
<i>Adjustet R Square</i>	= 0,035			= 0,005			= 0,120		

(B = Betakoeffisienten, S.E. = Standardfeilen, Sig. = Signifikansverdien. De verdiene med blåthevelse har en signifikantverdi med p-verdien er mindre enn 0,05 (p-verdi < 0,05)).

I modell 1 i Tabell 9 er det særforbund og idrettskrets som påvirker den avhengige variabelen. Respondentene fra idrettskretsene viser å ha en forskjellig, og mindre kritisk holdning, til åpenhet i både NIF sentralt og idrettskrets enn særforbundene, $B = ,41, p \leq ,001$ og $B = ,69, p \leq ,001$. Tabellen viser også at det er respondentene fra særforbundene som har minst kritisk holdning til åpenhet i særforbundet. Dette er fordi idrettskretsen ($B=-0,166$) har en betaverdi med negativt fortegn. Denne verdien gir ikke en signifikant forskjell på en 95% signifikansnivå.

Modell 2 i Tabell 9 viser tre forskjeller mellom idrettskretsene og særforbundene i opplevelsene deres av åpenhet i ulike organisasjonsledd. Idrettskretsene opplever seg selv som mer åpne enn det særforbundene opplever at de er, $B = ,67, p \leq ,001$. På samme måte opplever særforbundene seg selv som mer åpne enn idrettskretsene opplever at de er, $B = -,18, p \leq ,05$. Når det gjelder opplevelse av åpenhet i NIF sentralt opplever idrettskretsene i større grad enn særforbundene at NIF sentralt er preget av åpenhet, $B = ,40, p \leq ,001$.

I tillegg ble alder og kjønn lagt inn i modell to for å undersøke om eventuelle forskjeller i åpenhet mellom organisasjonsledd kunne forklares av disse. Hverken alder eller kjønn kunne forklare forskjellene i åpenhet, men vi ser en tendens til at jo eldre respondentene er, jo mer opplever de at idrettskretsene preges av åpenhet, $B = ,01, p \leq ,05$.

5.2.4 Hvilke eventuelle forskjeller finnes mellom særforbund og idrettskrets i holdninger til medbestemmelse i NIF sentralt, i særforbundene og i idrettskretsene?

For å se på eventuelle forskjeller mellom særforbund og idrettskrets har jeg gjennomført tre lineære regresjonsanalyser. Det har blitt tre forskjellige analyser fordi jeg har hatt tre forskjellige avhengig variabler jeg har testet mot. Vi ser av Tabell 10 under at resultatene kan oppsummeres med at det finnes forskjeller mellom særforbundene og idrettskretsene i opplevelsen av at NIF sentralt, særforbundene og idrettskretsene er preget av medbestemmelse. Denne forskjellen er også statistisk signifikant, på en 95% signifikansnivå.

Tabell 10: Lineær regresjonsanalyse for variabler som predikerer holdning til medbestemmelse i NIF sentralt, i særforbund og i idrettskrets (N=medbestemmelse i NIF sentralt=429, medbestemmelse i særforbund=449 og medbestemmelse i idrettskrets=392).

Uavhengige variabler	Avhengig variabel:								
	Medbestemmelse i NIF sentralt			Medbestemmelse i Særforbund			Medbestemmelse i Idrettskrets		
	B	S.F.	Sig	B	S.F.	Sig	B	S.F.	Sig
Modell 1:									
Særforbund (ref)									
Idrettskrets	0,278	0,117	0,018	-0,473	0,099	0,000	0,475	0,105	0,000
<i>Constant:</i>	2,736	0,067	0,000	3,559	0,055	0,000	3,252	0,065	0,000
<i>Adjustet R Square</i>	= 0,011			= 0,047			= 0,047		
Modell 2:									
Særforbund (ref)									
Idrettskrets	0,271	0,118	0,022	-0,497	0,099	0,000	0,437	0,105	0,000
Alder	0,002	0,005	0,724	0,008	0,004	0,046	0,014	0,004	0,002
Kjønn (M=1, K=0)	-0,246	0,118	0,038	-0,060	0,097	0,534	-0,222	0,108	0,042
<i>Constant:</i>	2,816	0,243	0,000	3,209	0,200	0,000	2,748	0,220	0,000
<i>Adjustet R Square</i>	= 0,016			= 0,051			= 0,070		

(B = Betakoeffisienten, S.E. = Standardfeilen, Sig. = Signifikansverdien. De verdiene med blåthevelse har en signifikantverdi med p-verdien er mindre enn 0,05 (p-verdi < 0,05)).

I modell 1 i Tabell 10 er det særforbund og idrettskrets som påvirker den avhengige variabelen. Respondentene fra idrettskretsene viser å ha en forskjellig, og mindre kritisk holdning, til medbestemmelse i både NIF sentralt og idrettskretsene enn særforbundene, $B = ,28, p \leq ,05$ og $B = ,48, p \leq ,001$. Respondentene fra idrettskretsene har en forskjellig, og mer kritisk holdning, til medbestemmelse i særforbundene enn særforbundene selv, $B = -,47, p \leq ,001$.

Modell 2 i Tabell 10 viser tre forskjeller mellom idrettskretsene og særforbundene i opplevelsene deres av medbestemmelse i ulike organisasjonsledd. Idrettskretsene opplever en større grad av medbestemmelse hos seg selv enn det særforbundene opplever at de har, $B = ,27, p \leq ,05$. På samme måte opplever særforbundene enn større grad av medbestemmelse hos seg selv enn det idrettskretsene opplever at de har, $B = -,50, p \leq ,001$. Når det gjelder opplevelsen av medbestemmelse i NIF sentralt opplever idrettskretsene i større grad enn særforbundene at NIF sentralt er preget av medbestemmelse, $B = ,44, p \leq ,001$.

I tillegg ble alder og kjønn lagt inn i modell to for å undersøke om eventuelle forskjeller i medbestemmelse mellom organisasjonsleddene kunne forklares av disse. Hverken alder eller kjønn kunne forklare forskjellene i åpenhet. Likevel finnes det noen tendenser fra disse variablene i modell 2. Vi ser en tendens til at jo eldre respondentene er, jo mer opplever de at særforbundene og idrettskretsene er preget av medbestemmelse, $B = ,008, p \leq ,05$ og $B = ,014, p \leq ,05$. Modell 2 i Tabell 10 viser også en tendens til at menn har en mer kritisk opplevelse av medbestemmelsen i NIF sentralt og i idrettskretsene, $B = -,25, p \leq ,05$ og $B = -,22, p \leq ,05$.

Jeg har nå presentert resultatene mine på de statistiske analysene og besvart underproblemstillingene mine ved hjelp av disse analysene. Jeg vil nå videre diskutere resultatene rundt underproblemstillingene opp mot relevant teori for å besvare hovedproblemstillingen.

6.0 Diskusjon

Hovedproblemstillingen for min oppgave er: «*Hvilke holdninger til åpenhet og medbestemmelse finnes i NIFs organisasjonsledd, og hvordan kan holdningene forklares?*»

Først i denne delen vil jeg presentere hovedtendensen i resultatene i henhold til underproblemstillingene. Jeg vil strukturere denne delen slik at jeg belyser verdispørsmålet åpenhet og medbestemmelse sammen. Dette for å utforske om det finnes noen sammenheng i funnene.

«Hvilke holdninger til åpenhet og medbestemmelse i NIF sentralt finnes i NIFs organisasjonsledd»: Hovedtendensen i resultatene viser at organisasjonsleddene er mer kritiske til åpenhet enn medbestemmelse. Idrettsrådet er det organisasjonsleddet som er mest kritisk til praktiseringen av både åpenhet og medbestemmelse i NIF sentralt.

«Hvilke eventuelle forskjeller finnes mellom særforbund og idrettskretser i holdninger til åpenhet og medbestemmelse i NIF sentralt, i særforbundene og i idrettskretsene»: Hovedtendensen i resultatene viser at det er signifikante forskjeller mellom disse leddene, både når det gjelder holdninger til åpenhet og medbestemmelse.

Videre i denne delen vil jeg fokusere på likheter og ulikheter i analysene og forklare og diskutere disse funnene opp mot de forskjellige dimensjonene i organisasjonskultur og konteksten norsk idrett står i. I kapittel 6.1 vil de to underproblemstillingene knyttet til NIF sentralt bli diskutert i henhold til forskjellige holdninger til praktisering av åpenhet og medbestemmelse. De to underproblemstillingene knyttet til forskjeller mellom idrettskrets og særforbund blir diskutert i kapittel 6.2. I kapittel 6.3 vil jeg diskutere begrensninger for undersøkelsen og implikasjoner for å gi anbefalinger for videre forskning på temaet.

6.1 Åpenhet og medbestemmelse i NIF sentralt

I dette kapittelet vil jeg først belyse de deskriptive analysene mot utfordringer idretten står ovenfor i samfunnet og åpenhetsdebatten fra starten av 2016. I andre del vil jeg diskutere resultatene fra regresjonsanalysen, og belyse og forklare de ved hjelp av forskjellige dimensjoner ved organisasjonskultur.

6.1.1 Opplevd grad av åpenhet og medbestemmelse

Gjennomsnittlig er respondentene mer uenig enn enig i at NIF sentralt er preget av åpenhet og medbestemmelse. Holdningene til praktisering av åpenhet og medbestemmelse i NIF sentralt er kritiske. Disse holdningene karakteriseres som kritiske fordi gjennomsnittsverdiene ligger under tallet 3 som er snittverdien for denne undersøkelsen. Det tilsier at respondentene har en holdning til at graden av praktisering av åpenhet og medbestemmelse i NIF sentralt er lavere enn henholdsvis «i noen grad» og «verken enig eller uenig».

En grunn til at man kan hevde at holdningen er kritiske, er fordi gjennomsnittsverdiene er noe lavere enn forventet for sentrallet i Norges største frivillige organisasjon. NIF har eksistert i over hundre år, og har fortsatt en monopolstilling for organisert idrett i Norge (Hanstad, 2011). Selv om det finnes utfordringer for NIF, både fra omgivelsene og internt, er det grunn til å tro at organisasjonen har opparbeidet en bærekraftig organisasjonskultur. For at en organisasjonskultur skal dannes og opprettholdes, trengs det at organisasjonen lærer å håndtere utfordringer, og videre lære bort dette til nye medlemmer som den riktige måten å håndtere slike vanskelige situasjoner på (Schein, 2010). Det er grunn til å tro at NIF har klart å overføre denne organisasjonskulturen til nye medlemmer gjennom de mange årene de har eksistert. Det at organisasjonskulturen i NIF er bærekraftig kan også hevdes med stor sannsynlighet, på grunn av at de har eksistert i over hundre år (Bang, 2013). Derfor er det også grunn til å hevde at disse gjennomsnittsverdiene er lavere enn man kunne forvente for en eldre og, i stor grad, velfungerende organisasjon.

Siden denne undersøkelsen ble gjennomført rett i etterkant av at den kritiske åpenhetsdebatten regjerte i NIF, er det grunn til å tro at de fleste som jobbet med norsk idrett hadde opparbeidet en kritisk holdning til topplederene i NIF. Respondentene kan være forutinntatt til en viss grad, noe som kan forklares med at en funksjon til holdninger er at de er energisparende. Har respondentene fått et medieinntrykk av at åpenheten i NIF er for dårlig ivaretatt, blir dette enkelt å reproducere i reponsen i undersøkelsen.

Når man også kan knytte denne debatten opp mot at medlemmene ikke følte seg hørt og prioritert i forhold til ressursbruk, finnes det grunnlag for å hevde at flere medlemmer hadde en holdning om at NIF sentralt ikke praktiserte medbestemmelse på

en god nok måte. Dette er fordi resultatene gir uttrykk for at respondentene har en kritisk holdning til praktisering av både åpenhet og medbestemmelse i NIFs sentralledd.

Selv om åpenhet og medbestemmelse ikke er ordrette uttrykte verdier i NIFs verdiplattform, er de klart beslektet med de vedtatte verdiene demokrati og frivillighet (Idrettsforbundet, 2015; Idrettsforbundet, u.å.). Tendensen til en kritisk holdning blant de ansatte og tillitsvalgte i NIF til praktiseringen av vedtatte verdier kan gi et inntrykk av at NIF bør ha tettere kontakt mellom uttrykte- og bruksverdier.

Jeg har videre analysert de forskjellige organisasjonsleddene, og sett på om det finnes noen forskjeller i holdninger til NIF sentralt blant dem. Tre av organisasjonsleddene har en lavere gjennomsnittsverdi for holdning til praktisering av åpenheten i NIFs sentralledd enn gjennomsnittet av populasjonen som helhet, og det er idrettsråd, særkrets og særforbund. Resultatene fra holdning til praktiseringen av medbestemmelse sammenfaller med dette. Idrettskrets og NIF sentralt, som er de andre organisasjonsleddene i denne undersøkelsen, har høyere gjennomsnittsverdi til begge verdispørsmålene enn alle respondentene som helhet. På denne måten sammenfaller rekkefølgen i holdningen til åpenhet og medbestemmelse i NIF sentralt blant organisasjonsleddene. Rekkefølgen er, fra lavest grad til høyest grad av åpenhet/medbestemmelse: Idrettsråd, særkrets, særforbund, idrettskrets og NIF sentralt. Disse gjennomsnittsverdiene viser at det er en tendens til forskjellige holdninger internt i NIF.

De to organisasjonsleddene som er mest kritiske til praktisering av åpenhet og medbestemmelse i NIF sentralt er særkrets og idrettsråd. Likheten for de to leddene er at de, rent organisatorisk, ligger lengst unna NIF sentralt (Idrettsforbundet, u.å.). Denne tendensen er tydelig, og noe av grunnen til dette kan være den faktiske avstanden i organisasjonshierarkiet. Enjolras & Waldahl sin undersøkelse fra 2009 konkluderte med at det var en økende frakobling mellom grasrota og toppledelsen i det hierarkiske systemet som norsk idrett er bygd på. En maktutredelse som ble gjort i 2003 av Østerud, Engelstad og Selle, gjengitt av Enjolras & Waldahl (2009), viser en lignende tendens der lokalleddet og sentralleddet i en organisasjon lever hvert sitt liv. Mine funn er med på å bekrefte denne tendensen om en stadig økende frakobling mellom de forskjellige organisasjonsleddene i et hierarkisk system.

I lyset av åpenhetsdebatten, der ressursbruken til NIF ble sterkt kritisert, kan det tenkes at tendensen til frakoblingen mellom leddene i hierarkiet økte. Kritikken gikk på at ressursene ble brukt på feil områder, og dette ble på mange måter bekreftet når riksrevisjonen konkluderte med at NIF burde prioritere ressursene annerledes (Riksrevisjonen, 2018). Forskning på idrettsdemokratiet viser også denne frakoblingen i hierarkiet fordi grasrotens interesser ikke blir godt nok representert når det skal tas beslutninger (Enjolras & Waldahl, 2009; Skille, 2011). Aktiviteten skjer på grasroten, og siden særkretsene og idrettsrådene er de organisasjonsleddene som har tettes kontakt med idrettslagene, kan resultatene mine være et uttrykk for at de ikke føler seg prioritert høyt nok når det gjelder ressurser. Når man også vet at norsk idrett drives av veldig mye frivillig arbeid kan dette føre til at idrettsrådene og særkretsene krever mer medbestemmelse og åpenhet.

Resultatene viser at det er idrettskretsene, sammen med NIF sentralt, som minst kritisk til praktiseringen av medbestemmelse og åpenhet i NIF sentralt. Siden NIF sentralt er spurt om praktiseringen hos seg selv, er det ingen overraskelse at de har høyest verdi for begge verdiene. Resultatene fra analysene rundt særforbund og idrettskrets, som jeg kommer mer inn på senere, viser også den samme tendensen: Når organisasjonsleddet blir spurt om praktiseringen hos seg selv, får de den høyeste gjennomsnittsverdien blant organisasjonsleddene. Dette gjelder for både praktisering av åpenhet og medbestemmelse. En forklaring kan være at siden de jobber i det organisasjonsleddet, vil de ha mer informasjon om hva som skjer der, og føle seg mer involvert. En organisasjonskultur er ikke noe som vedtas, men som kommer av samhandling mellom medlemmene. Denne kulturen vokser frem ved interaksjon mellom medlemmene og ved at de får et sett med felles verdier å jobbe etter. Dette blir et uttrykk for at man vet mer om sitt eget organisasjonsledd enn andres, og dermed også føler seg mer involvert. Denne tendensen ser jeg igjen i mine funn fra analysene.

Samtidig er det interessant å merke seg at gjennomsnittsverdien for respondentene fra NIF sentralt er 3,26 og 3,02 for henholdsvis holdning til åpenhet og holdning til medbestemmelse i eget organisasjonsledd. Begge disse verdien ligger lavt ned mot den verdien som er snittet mellom positivt og negativt (en skala fra 1-5). Det at dette organisasjonsleddet har svart minst kritisk på disse spørsmålene gjør det vanskelig å være bastant på om respondentene fra NIF sentralt har rapporter høy eller lav grad av

enighet. Det kan likevel være verdt å merke seg at gjennomsnittsverdien ikke er høyere når man spør i eget organisasjonsledd. Sammenligner med det særforbundene og idrettskretsene svarte om seg selv, er det NIF sentralt som har en holdning om at de selv er minst preget av disse verdiene i sitt arbeid.

Idrettskretsen er det organisasjonsleddet som historisk sett har vært tettest knyttet til sentralleddet i NIF. Dette kan hevdes å være grunnen til at særforbundene startet en fellesorganisasjon (SFF) som skulle jobbe for at særforbundene skulle få et lovgivende flertall fra Idrettstinget i 2011 (Skaset, 2011). Skaset (2011) hevder at idrettskretsene har lange tradisjoner på å finne felles standpunkter med de medlemmene som velges inn i idrettsstyret. Videre gjør dette til at idrettskretsene ofte har større innflytelse ved valg i NIFs toppledelse enn særforbundene (Skaset, 2011). Det kan derfor hevdes at NIFs sentralledd oftere rekrutterer fra idrettskretsene enn andre organisasjonsledd. Dette kan være en av grunnen til at respondentene fra idrettskretsene har de mest sammenfattede holdningene med NIFs sentralledd til praktisering av verdiene. I årsrapportene til NIF kommer det også frem at NIF er arbeidsgiveren til de ansatte i idrettskretsene (Idrettsforbundet, 2017; Idrettsforbundet, 2019a). Alle disse sakene kan være grunnen til at idrettskretsene virker å ha tettest bånd til NIFs sentralledd i dag.

Noe som gjorde dette funnet interessant var at flere idrettskretsledere var veldig kritiske til ressursbruken når åpenhetsdebatten regjerte som verst i de norske mediene (Christiansen & Hernes, 2016; Folvik, 2017). Flere kretsledere var opptatte av at reiseregninger måtte legges frem. De måtte være åpne om hva de brukte pengene på for å opprettholde omdømme til idretten. I samme artikkel kommer det samtidig frem at de fleste kretslederne har tiltro til at forbundet forvalter pengesommene de sitter på til det beste for medlemmene. Flere kretsledere uttalte også at de syns det var en trasig sak, og at fellesskapets penger ikke måtte brukes på feil måte. Idrettskretsene, som historisk sett er tettest knyttet til NIFs sentralledd, har den høyeste gjennomsnittsverdien utenom NIF sentralt i denne undersøkelsen. Likevel er ikke verdiene høyere enn rundt snittet for svaralternativene. Dette kan igjen være et uttrykk for at holdningen til praktisering av åpenhet og medbestemmelser er mer kritisk enn forventet.

6.1.2 Organisasjonskulturer i NIF

For å teste forskjellene mellom organisasjonsleddene ytterligere, har jeg analysert de opp mot hva NIF sentralt selv mener om åpenheten og medbestemmelsen i NIFs sentralledd. Med stor grad av sikkerhet viser resultatene at idrettsrådene, særkretsene og særforbundene har en mer kritisk holdning til praktisering av åpenhet i NIF sentralt enn det sentralleddet har til seg selv. Med samme grad av sikkerhet viser resultatene at idrettsrådene har en mer kritisk holdning til praktiseringen av medbestemmelse i NIF sentralt enn sentralleddet selv. I begge analysene er alders- og kjønnsforskjell inkludert, og de kan ikke forklare disse forskjellene. I et forsøk på å forstå og belyse disse funnene vil jeg diskutere det opp mot teorien jeg har presentert om organisasjonskultur.

Tre organisasjonsledd har forskjellig, og mer kritisk, holdning til åpenhet enn det NIF sentralt har til seg selv. Samtidig er det kun forskjell mellom et organisasjonsledd og NIF sentralt i holdningen til praktisering av medbestemmelse. Disse resultatene gjør det vanskelig å si noe om hvilke av de to perspektivene innen organisasjonskulturen man kan plassere NIF i. Det er ikke en entydig integrert organisasjonskultur i NIF på grunn av forskjellene i resultatene. Det er heller ikke en helt differensiert kultur siden det var lite forskjell i holdningen til praktisering av medbestemmelse. Resultatene mine kan tyde på at kulturen har spor av differensiering fordi medlemmene i organisasjonen er mer kritiske til praktiseringen av åpenhet enn det ledelsen er. Dette sporet av differensiering er spesielt tydelig hos idrettsrådene, fordi de har en mer kritisk holdning til begge verdiene sammenlignet med NIF sentralt. Dette resultatet tenderer til at det er mangel på konsensus mellom idrettsrådene og NIF sentralt når det kommer til hvilken kultur som styrer organisasjonen.

Likevel gir resultatene et bilde av at organisasjonskulturen i NIF er kompleks, og at det finnes spor av begge perspektivene jeg har presentert som organisasjonskultur.. Jeg vil videre undersøke sporene som finnes for differensieringsperspektivet i NIF, og se om dette kan karakteriseres som subkulturer i NIFs organisasjon.

Siden resultatene er sprikende med tanke på åpenhet og medbestemmelse, blir de litt motstridende i forhold til om de forskjellige organisasjonsleddene skaper egne subkulturer internt i NIFs organisasjon. Spor av differensieringen i holdningene til åpenhet kan være et bilde på at tre av organisasjonsleddene på noen områder har utviklet en subkultur. Medlemmene i disse organisasjonsleddene har hatt nær kontakt

med hverandre over tid, og på grunn av dette kan det også hevdes at de har fått en felles forståelse av hvilke verdier som skal prege deres organisasjon. Siden disse organisasjonsleddene også jobber sammen på daglig basis vil de oftere møte utfordringer og disse må de takle ved samhandling og felles erfaring. De tre organisasjonsleddene som er kritiske til praktiseringen av åpenhet i NIF sentralt kan, for eksempel gjennom felles forståelse og gjennom tidligere utfordringer, ha funnet ut at åpenhet er viktig i deres kultur. Denne åpenhetskulturen kommer til uttrykk ved at de er kritiske til praktiseringen av åpenhet i NIFs sentralledd. Dette kan skape spor av subkulturer internt i NIFs organisasjon.

Denne nærheten til en gruppe medlemmer internt i organisasjonen, som er med på å utvikle subkulturer, kan oppstå fordi NIF er stor organisasjon. Bang (2013) hevder at sannsynligheten for at subkulturer oppstår i store organisasjoner er stor fordi man alltid kommer nærmere noen mennesker enn andre. Dette underbygger mine belysninger om at sporene av en differensiert organisasjonskultur skyldes at det kan dannes subkulturer i NIFs organisasjon.

Resultatene for medbestemmelse gir et annet inntrykk av kulturen i NIF. Tre av fire organisasjonsledd har ikke en markant annen holdning til praktiseringen av medbestemmelse i NIF sentralt enn sentralleddets selv. Dette kan tydes som spor av en integrert organisasjonskultur i NIF. En av grunnen til at subkulturene ikke kommer til uttrykk for denne verdien kan være fordi medbestemmelse er veldig tett beslektet med verdien demokrati. Demokrati er en uttalt verdi for NIF, og NIF har vært en demokratisk organisasjon i lang tid. Dermed er sannsynligheten større for at denne verdien er innarbeidet i hele organisasjonen enn for åpenhet. Dette gjør at kulturuttrykket om medbestemmelse sammenfaller med medlemmenes verdier. Medlemmene i disse organisasjonsleddene har samme antakelser om organisasjonen som sentralleddets har. Dette gir inntrykk av en mer integrert organisasjonskultur i NIF.

Det ene unntaket for dette er organisasjonsleddet idrettsråd. Idrettsrådene har en mer kritisk holdning til praktisering av både åpenhet og medbestemmelse i NIF sentralt enn det sentralleddets selv har. Innenfor disse to temaene gir idrettsrådene uttrykk for en annen kultur enn sentralleddets. Idrettsrådet gir derfor det dypeste sporet til at det finnes subkulturer internt i NIFs organisasjon. Grunnen kan igjen være at de har nær kontakt i det daglige arbeidet fordi de omgås oftere og tettere enn de gjør med

medlemmene i sentralleddet. I tillegg kan idrettsrådene, som i denne undersøkelsen er det organisasjonsleddet som er nærmest grasroten, være et bilde på at kulturinnholdet er annerledes hos organisasjonsledd lavere i hierarkiet. Det at prioriteringene rundt ressursbruk har blitt kritisert, og det er NIF sentralt som står for disse prioriteringene, kan være en forsterkning av dette bilde og en forsterkning på sporet av subkultur hos idrettsrådene.

Som jeg har sagt, er det kun idrettsrådene som har en fremtredende forskjellig holdning til praktisering av medbestemmelse i NIF sentralt enn sentralleddet selv. En mulig forklaring på dette kan være: NIF sentralt synes selv at de praktiserer medbestemmelse dårligere enn åpenhet, mens alle de andre organisasjonsleddene synes NIF sentralt er mer preget av medbestemmelse enn åpenhet. På denne måten blir gapet mellom NIF sentralt og de andre organisasjonsleddene mindre fordi det krympes fra begge sider.

Dette funnet gjør at det er større spredning og flere forskjeller mellom organisasjonsleddene når det gjelder åpenhet enn når det gjelder medbestemmelse. Dette kan igjen være en bekreftelse på tendensen av at det er en mer differensiert organisasjonskultur i NIFs organisasjon når det gjelder åpenhet. Dette synliggjør på andre siden at medbestemmelse er mer integrert i organisasjonskulturen for hele NIF. NIF sentralt har fått kritikk for ikke å etterleve prioriteringene som ligger til grunn for ressursbruken som skal skape aktivitet hos medlemmene. Dette kan sees på som at de ikke har etterlevd medbestemmelse og demokrati godt nok. Når demokrati er en uttalt verdi, bør den for en institusjon som NIF også bli en bruksverdi som styrer handlingene i det arbeidet organisasjonen gjør. Resultatene tilsier at medbestemmelse er mer integrert i kulturen enn åpenhet. Likevel, siden NIF sentralt er mer kritisk til egen praktisering av medbestemmelse enn åpenhet, kan det tyde på en holdning om at medbestemmelse kan praktisere bedre.

Det at de andre organisasjonsleddene synes NIF sentralt er mer preget av medbestemmelse enn åpenhet, er også en bekreftelse på tendensen om at medbestemmelse er mer integrert i organisasjonskulturen i NIF enn åpenhet. Det representative demokratiet har blitt sett på som svekket de siste 15-20 årene. En av grunnene til det er at det har vært vanskelig å få medlemmer til å ta på seg styreverv fordi man på det lokale nivået er mer opptatt av aktivitet enn politikk (Enjolras &

Waldahl, 2009). Dette får virkninger videre oppover i demokratiet i NIF og gjør at det representative demokratiet ikke fungerer så bra som det burde. Når medbestemmelse viser spor av å være mer integrert i organisasjonskulturen, kan krympingen i avstand mellom ytterpunktene sammenlignet med åpenhet være et bilde på at organisasjonsleddene også mener de selv kan gjøre noe bedre.

Et nytt bilde på at medbestemmelse er integrert i organisasjonskulturen i NIF kom under Idrettstinget 2019 som ble arrangert 24.-26. mai 2019. Det kom da en lovendring om at alle idrettskretser og særforbund, ved valg av et styre, skal oppnevne minst en person under 26 år (Idrettsforbundet, 2019b). Det ble også bestemt at det skal opprettes en nasjonal idrettspolitisk arena for styremedlemmer og unge ledere mellom 15 og 29 år.

Selv om resultatene tenderer mot at medbestemmelse er mer integrert i organisasjonskulturen for NIF enn åpenhet, er fortsatt hovedinntrykket at organisasjonsleddene har en noe kritisk holdning til praktiseringen av medbestemmelse i NIF sentralt. På grunn av at avstanden mellom det mest kritiske organisasjonsleddet og den minst kritiske organisasjonsleddet er mindre, er forskjellene mindre.

Kulturinnholdet er med på å danne subkulturene internt i en organisasjon. Verdier er en stor grad av kulturinnholdet, og det blir tydeliggjort i Bangs definisjonen av organisasjonskultur. Verdiene blir en rettesnor for hvordan vi velger det beste alternativet når vi stilles overfor konkrete avgjørelser. Verdier kan kategoriseres på flere måter, men i denne delen av diskusjonen vil jeg belyse bruksverdiene og de uttrykte verdiene. Åpenhet og medbestemmelse er noe NIF spesielt de siste to-tre årene har blitt utfordret på av omgivelsene til å være mer bevisste på. Samtidig har NIF uttrykt i idrettspolitisk dokument for perioden 2015-2019 at de må etterleve åpenhet og medbestemmelse for å kunne opprettholdes som en demokratisk organisasjon.

De forskjellige organisasjonsleddene i NIF kan dannes som subkulturer fordi de finner andre bruksverdier som blir rettesnorer for å løse utfordringer. Mine analyser belyser dette temaet tydelig, da det kan hevdes at både særkretsen, idrettsrådet og særforbundene synes åpenheten i NIF sentralt er for lav og at dette ikke er en god nok bruksverdi for dette organisasjonsleddet. NIF har uttalt at de skal sette åpenhet høyt for å lykkes med sitt arbeid. Flere organisasjonsledd i denne undersøkelsen har en holdning som tenderer til at åpenhet «kun» er en uttrykt verdi for NIFs sentrallødd. Selv om det

ikke er noen fremtredende forskjell i holdningene, utenom hos idrettsrådene, synes de samme organisasjonsleddene at NIF sentralt ikke i nok grad er preget av medbestemmelse. Dette kan underbygge tendensen av at verdiene til NIF sentralt er uttrykte verdier og ikke bruksverdier.

Det at de fremtredende forskjellene er færre mellom organisasjonsleddene og NIF sentralt når det kommer til medbestemmelse, kan også være et bilde på at NIF klarer å etterleve verdiene sine ovenfor medlemmene på noen områder.

Medbestemmelse, som er tett beslektet med demokrati, er en viktig verdi for NIF som en demokratisk organisasjon. NIF kan også karakteriseres som en institusjon, og på grunn av det skal organisasjonen være sterkt påvirket av verdier. Dette verdigrunnet skal styre handlingene organisasjon gjør. Det at NIF sentralt har en tilnærmet lik holdning til medbestemmelse som tre av fire andre organisasjonsledd, kan til en viss grad være et bilde på at de etterlever verdien medbestemmelse. Tendensen i et av funnene mine kan derfor tolkes som at NIF ikke bare har uttalte verdier, men også bruksverdier.

Normene er det andre punktet som kan skape kulturinnhold. Disse normene vil være den atferden som støttes og forventes i organisasjonen. Grunnen til at dette kan skape en subkultur, er at desto tettere man samarbeider jo høyere er sannsynligheten for at man oppfatter normene likt. Siden de forskjellige organisasjonsleddene jobber tettere, vil de med større sannsynlighet skape de samme holdningene til hvilke normer som er de riktige for deres kultur. Holdningene til respondentene vil på dette området hjelpe på grunn av den energibesparende funksjonen og vil derfor klare å skille mellom god og dårlig oppførsel. Man opparbeider på denne måten en felles holdning til hvilke normer man skal følge i kulturen. Siden NIF fikk mye kritikk i mediene, og på mange måter fremsto med dårlig åpenhet, kan dette ha trigget et punkt om at de ikke fulgte de normene som særkretsene, idrettsrådene og særforbundene mener er riktige.

Medbestemmelsen ble også kritisert indirekte i samme debatt fordi ressursene ble brukt på en måte som ikke gagnet medlemsmassen. På denne måten vil disse organisasjonsleddene, og idrettsrådene spesielt, også fått et inntrykk av at de demokratiske prosessene ikke har blitt fulgt i bruken av ressurser. Et eksempel på at organisasjonsleddene hadde dette inntrykket før undersøkelsen ble gjennomført, er uttalelser de kom med til mediene når de ble konfrontert med saken (Wikborg, 2017). Uttalelser som at pengebruken virket lite hensiktsmessig for idretten og at pengebruken

ikke var idretten verdig tegner et bilde av at oppførselen fra NIFs sentralledd ikke fulgte normen, om riktig oppførsel, hos de andre organisasjonsleddene.

Idrettskretsene synes også at NIF sentralt har lavere grad av åpenhet enn det NIF sentralt selv synes. Dette viste likevel ingen fremtredende forskjell i analysene mine. Noe av grunnen til dette kan være at idrettskretsene er det organisasjonsleddet som ligger tettest på sentralsadministrasjonen, både på organisasjonskartet og historisk.

Virkelighetsoppfatningen til organisasjonen er med på å skape mening til handlingene og utsagnene (Bang, 2013). Disse oppfatningene utvikler seg gjennom samhandling og hjelper medlemmene til å få en felles forståelse om hva som er den kollektive virkelighetsoppfatningen. Samhandlingen skjer oftere i mindre grupper, og på grunn av dette vil en kollektiv virkelighetsoppfatning mer effektivt oppstå i et organisasjonsledd i NIF enn for hele organisasjonen. Dette fordi organisasjonen NIF er så stor. Virkelighetsoppfatningene som utvikler seg i subkulturene vil være et uttrykk for bruksverdiene til gruppen. I undersøkelsen er disse organisasjonsleddene blitt spurt om holdningene til åpenhet og medbestemmelse et annet sted enn hos seg selv. Likevel har jeg lagt frem at holdningene kan være uttrykk for grunnleggende verdier. Disse grunnleggende verdiene kan gjerne skapes i en gruppe, og bli bruksverdier, som man i den subkulturen jobber etter. Virkelighetsoppfatninger kan bli sett på som bruksverdier, på samme måte som normene kan det. På grunn av dette, kan de forskjellige holdningene til praktisering av åpenhet i NIF sentralt gjenspeiles i at tre av organisasjonsleddene har en virkelighetsoppfatning av at åpenhet er en viktig bruksverdi og de mener NIF sentralt ikke etterlever den godt nok.

På samme måte kan organisasjonsleddene ha en virkelighetsoppfatning av at medbestemmelse er en viktig bruksverdi for at idretten skal fungere optimalt. Når respondentene blir spurt om hvor enige de er i om NIF sentralt er preget av medbestemmelse, vil de svare med utgangspunkt i at de mener medbestemmelse og demokrati skal ligge til grunn for avgjørelsene som blir tatt. Når jeg da sammenligner svarene fra undersøkelsen, ser jeg at respondentene fra idrettsrådet har det laveste inntrykket av at NIF sentralt er preget av medbestemmelse. Idrettsrådet har også en signifikant forskjellig holdning til praktisering av åpenhet i NIF sentralt enn det NIF sentralt selv har. Disse to resultatene kan være et uttrykk for at virkelighetsoppfatningen i idrettsrådene er forskjellig fra virkelighetsoppfatningen i NIF sentralt når det kommer

til praktisering av disse verdiene. Selv om det ikke er andre organisasjonsledd som har en signifikant forskjellig holdning til medbestemmelse i NIF sentralt sammenlignet med NIF sentralt, er det en liten tendens i analysene på at både særforbundene og særkretsene har en virkelighetsoppfatning i kulturen om at medbestemmelse burde vært prioritert høyere hos NIFs sentralledd.

Verdier, normer og virkelighetsoppfatninger er ikke konkurrerende bilder på organisasjonskulturen, men danner forskjellige aspekter ved den. Jeg har prøvd å belyse de på en slik måte at de skal beskrive hvordan subkulturene, som med stor sannsynlighet, oppstår i NIF. Dette viser igjen tendensen jeg fant i analysene mine, om at det finnes forskjellige holdninger i NIF når det kommer til åpenheten som er uttøvd hos NIFs sentralledd. Selv om forskjellene i holdning til medbestemmelse er mindre synlige, viser analysene at det er en sammenheng mellom holdningene som finnes i organisasjonsleddene. Dette eksemplifiseres ved at rangeringen av organisasjonsleddene, når man går fra en mest kritisk til en minst kritisk holdning, er den samme for begge verdiene.

6.2 Eventuelle forskjeller mellom særforbund og idrettskrets

For å se på forskjellige holdninger i NIF fra et annet perspektiv, har jeg også analysert holdningene til de to organisasjonsleddene særforbund og idrettskrets mot hverandre når det kommer til åpenhet og medbestemmelse i NIF sentralt, særforbund og idrettskrets. Hovedgrunnen til at jeg valgte disse to organisasjonsleddene, er den historiske spenningen som har vært dem imellom over hundre år (Goksøyr, 2008). Både idrettskretsene og særforbundene viser stor sprik i holdning til disse tre leddene. Rangeringen er den samme for begge organisasjonsleddene til begge verdispørsmålene. Begge er mest kritisk til NIF sentralt, deretter til hverandre og de syns begge to at de selv er mest preget av åpenhet og medbestemmelse.

Det er verdt å merke seg at idrettskretsen har de to høyeste gjennomsnittsverdiene, i mine analyser, når de svarer på hvordan de selv er preget av åpenhet og medbestemmelse. Gjennomsnittsverdien er på henholdsvis 4,0 og 3,73. Dette er på en holdningsskala der 1 er lav grad av åpenhet/medbestemmelse og 5 er meget stor grad av åpenhet/medbestemmelse. Særforbundene har ingen spesielle gjennomsnittsverdier, utenom at de gjør det samme som idrettskretsene, og rapporterer

høyere om seg selv både på åpenhet og medbestemmelse enn det NIF sentralt gjorde om seg selv. Dette nevnte jeg litt i forrige delkapittel, men tar opp tråden her.

Det er en sammenheng mellom svarene til idrettskretsene og særforbundene, og tendensen er den samme for begge verdiene. Det at de begge er mest kritiske til åpenheten og medbestemmelsen i NIF sentralt kan være fordi det er dette organisasjonsleddet som har fått mest kritikk i mediene når det kommer til feil bruk av ressurser og for lite åpenhet. Funnene i denne delen av analysen bekrefter på mange måter det noen særforbundsledere og idrettskretsledere uttalte til media når debatten pågikk som verst (Wikborg, 2017; Christiansen & Hernes, 2016). Sentralleddet i en organisasjon, eller ledelsen, vil alltid være mer utsatt for kritikk fordi de må ta hensyn til mange ulike forventninger samtidig (Gammelsæter, 2016). Dette vil også være en av grunnen til at disse to organisasjonsleddene er mer kritiske til toppledelsen enn de er mot hverandre. Når NIF sentralt ikke møter forventningene som stilles til de, vil det komme kritikk. Dette gjelder både internt og fra omgivelsene. I dette tilfelle gjelder det fra begge hold. Selv om det er utfordrende å kunne beherske alle disse forventningene, er det mulig å gjennomføre. Kritikken vil derfor være noe NIF sentralt må håndtere, fordi når den kommer både utenifra og innenifra er det noe som må endres.

Kritikken fra mediene og myndighetene mot NIF sentralt for ikke å etterleve verdiene sine, er et tydelig ytre press. En mulig forklaring på resultatene mine er at dette ytre presset har økt den indre spenningen i NIF. Jeg har vært inne på at verdiplattformen til NIF blir mer uttrykte verdier enn bruksverdier. Dette vil igjen gå utover organisasjonen fordi NIF er en institusjon. De andre organisasjonsleddene liker ikke at NIF sentralt får et ytre press på disse verdiene, fordi de da vil miste legitimiteten de har hos omgivelsene som igjen vil gå utover hele organisasjonen NIF. Når NIF i dette tilfellet ikke handler riktig utifra de verdiene omgivelsene mener er riktige, vil de miste legitimiteten de trenger for å overleve (Meyer & Rowan, 1977; Gammelsæter, 2016). I dette tilfellet kan det hevdes at NIF bryter med de verdiene som samfunnet «har tatt for gitt» at de skal etterleve, og på denne måten mister legitimitet. Det at organisasjonsleddene i NIF sier i fra, gjennom medieoppslagene, er bare med på å tydeliggjøre at NIF må håndheve sine uttalte verdier på en bedre måte. Dette for å opprettholde legitimiteten som trengs for å overleve som institusjon. Siden resultatene fra mine to verdispørsmål gir samme funn, blir tendensen og sammenhengen sterkere, og

dermed også argumentasjonen om at NIF sentralt bør håndheve de uttrykte verdiene sine bedre.

Selv om tendensen i det jeg har vist til nå er at idrettskretsene og særforbundene har mye likheter i svarene sine, har regresjonsanalysene mellom de to organisasjonsleddene gitt helt andre svar. Funnene mine i disse regresjonsanalysene er at det er statistisk signifikant forskjell på alle tre åpenhetsspørsmålene, og alle tre medbestemmelsesspørsmålene. Alders- og kjønnsforskjeller kan ikke forklare disse fremtredende forskjellene mellom organisasjonsleddene. For å diskutere disse funnene vil jeg belyse de med et historisk og organisatorisk bakteppe, samt en diskusjon rundt organisasjonskultur med fokus på subkultur og kulturuttrykk.

Historisk har det vært en pågående maktkamp mellom disse to organisasjonsleddene, og i bunnen for denne er diskusjonen om allsidighet og spesialisering. Spenningen mellom leddene var på høyden i etterkrigstiden da allsidighet ble prioritert høyt når det kom til bevilgning av midler fordi man bygde idrettsanlegg for allmennheten (Goksøyr, 2008). Sammensetningen av Idrettstinget har vært konflikten mellom disse to organisasjonsleddene i senere tid. I tiden rundt 2009/10/11 var det mye som tydet på at idrettskretsen hadde størst innflytelse på makten i NIF (Skaset, 2011). På denne tiden prøvde særforbundene å skaffe seg større innflytelse internt i NIF ved å starte SFF. Målet var å få gjennomslag for et lovforslag som skulle gi dem et lovgivende flertall ved neste Idrettsting (Skaset, 2011). Idrettskretsen håpet på en status quo i maktfordeling på Idrettstinget, og når SFF ikke fikk noe gjennomslag for dette lovforslaget, fortsatte maktkampen mellom de to organisasjonsleddene. Denne spenningen er noe av det som kan forklare hvorfor særforbundene og idrettskretsene har forskjellige holdninger til praktisering av verdispørsmål i organisasjonsleddene i norsk idrett. Det at det også ble signifikant forskjell på alle seks regresjonsanalysene, og at alders- og kjønnsforskjeller hos respondentene ikke forklarer disse forskjellene, bekrefter at forskjellene fortsatt finnes mellom disse to organisasjonsleddene.

NIF kan bli karakterisert som en institusjon på grunn av at de i sterk grad skal styres av verdier (NIFs lov, § 1-2, 2016). Handlingene i en institusjon styres etter myter, regler og verdier, og de skaper et mønster for handling slik at dette skal få en energisparende funksjon når mennesket skal gjøre valg. Denne kollektive forståelsen gjør det også lettere for nye medlemmer og enklere å håndtere nye situasjoner. Dette er

ikke ulikt det som skjer i utviklingen av organisasjonskultur, og dermed også utviklingen av subkulturer innad i en organisasjon. Meyer & Rowan (1977) beskriver at myter er med på å bestemme handlingsmønstrene i institusjonen, og på denne måten kan disse mytene sees på som en kulturbærer for kulturinnholdet. Identiteten til en organisasjon er også et uttrykk for kulturen, og det særpreget denne identiteten gir organisasjonen kan være med på å håndtere forskjellige situasjoner. Dette kan være med på å forklare forskjellene jeg fant mellom særforbundene og idrettskretsene.

Det kan tenkes at begge disse organisasjonsleddene har utviklet seg til å bli institusjoner, og da spesielt fordi historiske myter om at de er i konflikt fortsatt tas forgitt i organisasjonsleddene som sannhet. Disse mytene har blitt kulturbærere over en lang periode, og dermed vært med på å skaffe disse to organisasjonsleddene sin egen organisasjonsidentitet. Organisasjonsidentiteten gir de to organisasjonsleddene et særpreg, og på grunn av dette kan man hevde at disse to har utviklet egne subkulturer internt i NIF. Denne identiteten, eller særpreget, er med på å avgjøre hvordan organisasjonsleddet håndterer situasjoner og det gir et tydelig svar på hvem de er og hva de vil oppnå. Identiteten til disse to organisasjonsleddene legger vekt på det som skiller de fra de andre organisasjonsleddene slik at de skal få større innflytelse og dermed bedre mulighet til å utøve sitt arbeid. Denne utviklingen av forskjellige verdier innad i de to subkulturene er også med på å hevde at de har blitt to institusjoner i organisasjonen NIF.

Selv om mange av verdiene hos disse to vil være like, har de utviklet seg på at allsidighet og spesialisering er tydelig motstridende verdier de arbeider etter. Dette kan også være med på å forklare de statistiske signifikante forskjellene jeg fant i holdningene til åpenhet og medbestemmelse mellom særforbundene og idrettskretsene. For selv om det er en tendens til at begge organisasjonsleddene synes det er litt for lav grad av åpenhet og medbestemmelse, er det en klar tendens til at særforbundene synes den er lavere enn idrettskretsene. Likheten mellom analysene fra verdispørsmålene gjør at argumentasjonen for at disse to organisasjonsleddene har utviklet sine egne subkulturer og egne identiteter blir sterkere. Funnene sammenfaller når jeg fant signifikant forskjell i alle seks regresjonsanalysene. På denne måten kan det med sterkere argumentasjon sies at det finnes forskjellige holdninger til åpenhet og medbestemmelse i NIF.

6.3 Begrensninger, implikasjoner og videre forskning

For å undersøke verdiene i denne undersøkelsen er det holdningene respondentene har til det konkrete begrepet som undersøkes. Dette gjøres fordi verdier ligger mer som en skjult guide for menneskene når de skal gjøre forskjellige valg i livet. Det finnes også gode bekreftelser på at holdninger en person har er konkrete uttrykk for de underliggende verdiene denne personen setter høyt (Loland, Kristiansen, & Vaagbø, 2003).

Likevel kan man ikke helt vite grunnen til at respondentene svarer som de gjør i undersøkelsen. Dette fordi Vogel og Wanke (2016) mente at det var tre responser som kunne karakteriseres som en persons holdning og at disse responsene var vanskelige å skille fra hverandre. For noen respondenter kunne det vært en følelsesmessig respons, mens for andre kan det ha vært en kognitiv respons. Dette kan ha hatt innvirkning på svaret respondentene avga i undersøkelsen. Siden dette var en spørreundersøkelse på nettet, hadde ikke personene noen form for press når de gjorde undersøkelsen. De ble også godt informert om at undersøkelsen var anonym. Dette kan tale for at den atferdsmessige responsen ikke har spilt inn fordi andre ikke har hatt innsyn til denne personens atferd når spørsmålene ble besvart.

Spørreundersøkelsen besto av mange spørsmål, og det er kjent at lengre spørreundersøkelser kan føre til større frafall fordi den krever for mye tid (Jacobsen, 2015). På grunn av lengde på spørreundersøkelsen, og at mine spørsmål kommer sent i undersøkelsen, kan den kognitive responsen være preget av dette. Det kan være at den første følelsesmessige responsen overskygger den mer oppfattende og tenkende holdningen respondentene har, på grunn av at spørreskjemaet krever for mye tid. Siden det er vanskelig å skille de tre responsene fra hverandre, vet man ikke med sikkerhet hvilken responsmetode de brukte for å finne sin holdning til objektet.

Siden holdninger stadig er i endring, og dette er den første undersøkelsen med akkurat disse spørsmålene, er det umulig å si noe om holdningen til åpenhet i NIFs sentralledd har blitt overført som en del av kulturen innad i organisasjonsleddene. Selv om det kan hevdes at alle tre forutsetningene for utvikling av kultur innad i alle de forskjellige organisasjonsleddene er tilfredsstillt, kan jeg ikke si noe om holdningen til åpenhet som fremkommer i denne undersøkelsen er noe som har bygd seg opp som en

holdning eller forståelse over tid, eller om det bare er et produkt av konteksten undersøkelsen ble gjennomført i. Dette er noe som må tas hensyn til når man tolker resultatene ut ifra at organisasjonsleddene har utviklet egne subkulturer som styrer handlingsmønstrene til det leddet.

En annen begrensning som kunne gjort tolkningen av svarene enklere, er om svaralternativene i undersøkelsen hadde vært like for mine to spørsmål. Dette hadde gjort det enklere å tolke gjennomsnittsverdien som noe mer enn bare et tall. Man kunne kanskje også utvidet holdningsskalaen fra 1-7, og brukt begrepene som er brukt i spørsmålet om åpenhet til begge verdispørsmålene. Det kan være enklere å tolke resultatene om alle begrepene hadde lignende som «i noen grad» eller «i meget stor grad», istedenfor «delvis enig» og «verken enig eller uenig».

Praktiske implikasjoner denne oppgaven kan gi er at den er med på å bevisstgjøre organisasjoner på viktigheten av å etterleve verdiene sine. De uttalte verdiene i verdiplattformen bør i stor grad være bruksverdier som ligger til grunn når avgjørelser skal innad i hele organisasjonen. Samtidig er det viktig at organisasjonen tar medbestemmelse på alvor nedover i organisasjonshierarkiet. Idretten, for eksempel, bør utvikle seg i retning til at de unge, som er en prioritert gruppe for idretten, ikke bare driver aktivitet, men er med på å fatte avgjørelser i styrerommene.

En lovendring som støtter denne påstanden ble vedtatt under Idrettstinget 2019, som ble arrangert 24.-26.mai. Lovendringen var at alle idrettskretser og særforbund skal ved valg av et styre oppnevne minst en person under 26 år (Idrettsforbundet, 2019b). På det samme Idrettstinget ble det vedtatt at det skal opprettes en nasjonal idrettspolitisk arena for styremedlemmer og unge ledere mellom 15 og 29 år. Dette viser, uavhengig av denne undersøkelsen, at norsk idrett har tatt økt medbestemmelse blant ungdom på alvor.

Teoretiske implikasjoner denne oppgaven gir til videre forskning, er at et dypere innblikk i de subkulturene som denne undersøkelsen viser en tendens til, ville vært en interessant tilnærming. En kvalitativ undersøkelse der man intervjuer ansatte og tillitsvalgte i de forskjellige organisasjonsleddene ville i større grad tilfredsstilt denne tilnærmingen. Ved å gjøre dette kan man få en dypere forståelse av kulturinnholdet i de forskjellige organisasjonsleddene, og dermed også få sterkere argument for eller imot om disse subkulturene eksisterer.

Videre forskning på dette temaet vil være å gjennomføre samme undersøkelsen om noen år, på samme utvalg, for å se om det er noe endring i holdningen til praktisering av åpenhet og medbestemmelse i NIF. Siden en holdning stadig er i endring, vil dette også være med på å se om tiltakene NIF har gjort for å bedre sin praksis på disse verdiene har vært vellykket eller mislykket.

Med samme undersøkelse kunne man brukt andre uavhengige variabler for å se på forskjeller i holdninger til disse to verdispørsmålene i NIF. Det kunne for eksempel vært interessant å sett på om det er forskjeller mellom aldersgrupper, bosted i landet eller utdanningsnivå. Man kan teste opp mot mange forskjellige uavhengige variabler, det er bare tidsbruk og prioriteringer som setter en stopper for andre analyser.

7.0 Oppsummering og konklusjon

Hovedfunnet i undersøkelsen viser en tendens til at holdningen for alle respondentene samlet er mer kritisk til praktisering av åpenhet enn praktisering av medbestemmelse. Resultatene viser videre at det er en sammenheng i holdningene som finnes i organisasjonsleddene. Dette eksemplifiseres ved at rangeringen av organisasjonsleddene, når man går fra en mest kritisk til en minst kritisk holdning, er den samme for både åpenhet og medbestemmelse. Perspektiver innenfor organisasjonskultur er brukt for å forklare disse funnene. Det kan være en tendens til at medbestemmelse er mer integrert i kulturen for hele organisasjonen, mens holdninger til åpenhet tyder på en mer differensiert kultur når det gjelder denne verdien internt i organisasjonen.

Funnene mine viser at, sammenliknet med graden av åpenhet og medbestemmelse NIF sentralt opplever i eget organisasjonsledd, har idrettsrådene, særkretsene og særforbundene en signifikant mer kritisk holdning til åpenheten i NIF sentralt, mens kun idrettsrådene er signifikant mer kritiske til medbestemmelse i NIF sentralt. Alders- og kjønnsforskjell kan ikke forklare disse forskjellene mellom organisasjonsleddene og NIF sentralt. Disse to funnene er med på å bekrefte tendensen i at deler av NIF har spor av en differensiert organisasjonskultur, mens andre sammenhenger gir spor av en integrert organisasjonskultur.

Et interessant funn er at idrettsrådene rapporterte forskjeller i holdning til både medbestemmelse og åpenhet sammenlignet med NIF sentralt. Disse resultatene gir uttrykk for at idrettsrådene har en annen virkelighetsoppfatning enn NIFs sentralledd når det kommer til praktisering av åpenhet og medbestemmelse. Avstanden mellom leddene i organisasjonshierarkiet kan være en av grunnene til disse resultatene. Dette fordi det er en tendens til økende frakobling mellom leddene i organisasjonshierarkiet i norsk idrett.

Hovedfunnet i sammenligningen av særforbund/idrettskrets er at det er signifikante forskjeller mellom de to leddene i alle seks regresjonsanalysene. Disse to organisasjonsleddene har hatt historisk spenninger over lang tid i norsk idrett, og resultatene mine underbygger at disse spenningene fortsatt finnes. En måte å forstå disse forskjellene på er gjennom kulturbærerne identitet og myter. Disse kulturuttrykkene kan

over tid ha gitt organisasjonsleddene særpreg slik at de har utviklet egne subkulturer som tydeliggjør hvem de er og hva de vil oppnå i norsk idrett.

Resultatene viser viktigheten av at NIF sentralt klarer å etterleve sine egne verdier for å opprettholde medbestemmelse nedover i hierarkiet. Dette sett uti fra tendensen i funnene om at jo lengre unna NIF sentralt organisasjonsleddet befinner seg, jo mer kritisk er holdningen til praktiseringen av verdiene i NIF. Videre forskning bør fokusere på holdningsendringer blant ansatte og tillitsvalgte i NIFs ulike organisasjonsledd. En gjennomføring av samme undersøkelse om noen år ville vært av interesse for NIF sentralt. Dette for å utforske om tiltakene til egen praksis av åpenhet og medbestemmelse har bidratt til en holdningsendring blant ansatte og tillitsvalgte i NIFs ulike organisasjonsledd.

Referanser

- Arntzen, M. (2017, desember 19). *Politikere reagerer på First House-millioner: - Uforståelig og ubegripelig*. Hentet mai 2019 fra webområde for vg.no: <https://www.vg.no/sport/i/ddlKWA/politikere-reagerer-paa-first-house-millioner-uforstaaelig-og-ubegripelig>
- Åpenhetsutvalg. (2016, oktober 3). *Innsyn, åpenhet og tillit: Åpenhetsutvalgets rapport til idrettsstyret*. Hentet mai 2019 fra webområde for idrettsforbundet.no: https://www.idrettsforbundet.no/globalassets/idrett/1nyheter/39_16_apenhetsutvalget_rapport-2016_lr.pdf
- Bang, H. (2013). Organisasjonskultur: En begrepsavklaring. *Norsk psykologforening*, ss. 326-336.
- Befring, E. (2015, april 27). *Kvantitativ metode*. Hentet april 2019 fra webområde for etikkom.no: <https://www.etikkom.no/FBIB/Introduksjon/Metoder-og-tilnarminger/Kvantitativ-metode/#Vitenskapelige>
- Bell-Laroche, D., MacLean, J., Thibault, L., & Wolfe, R. (2014). Leader Perceptions of Management by Values Within Canadian National Sport Organizations. *Journal of Sport Management*(28), ss. 68-80.
- Benestad, H. B., & Laake, P. (2008). Forskning: metode og planlegging. I P. Laake, B. R. Olsen, & H. B. Benestad (red.), *Forskning i medisin og biofag* (ss. 115-146). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Bergsgard, N. A. (2011). Å argumentere mot suksess - eller behov for en nyordning? I D. V. Hanstad (red.), G. Breivik, M. K. Sisjord, & H. B. Skaset, *Norsk idrett: indre spenning og ytre press* (ss. 411-426). Oslo: Akilles.

- Berntsen, P. A. (2018, august 13). *Når familien Ingebrigtsen sier at de føler seg motarbeidet, så er det lett å forstå*. Hentet november 2018 fra webområde for tv2.no: <https://www.tv2.no/a/10018333/>
- Breivik, G. (2013). *Jakten på et bedre liv: fysisk aktivitet i den norsk befolkning 1985-2011*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Busch, T. (2014). *Ledelse, kultur og verdier - et integrert perspektiv*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Christiansen, A. K. (2016a, mars 31). *Idrettstoppene kalles inn til statsråden*. Hentet november 2018 fra Webområde for vg.no: <https://www.vg.no/sport/i/vL4Q4/idrettstoppene-kalles-inn-til-statsraaden>
- Christiansen, A. K. (2016b, mai 27). *Professor mener NIF-toppene bryter egne grasrot-verdier*. Hentet november 2018 fra webområde for vg.no: <https://www.vg.no/sport/i/kk5lj/professor-mener-nif-toppene-bryter-egne-grasrot-verdier>
- Christiansen, A. K. (2017a, januar 3). *Flere krever åpenhet om pengebruk: - Saken blir ikke borte før NIF åpner opp*. Hentet desember 2018 fra webområde for vg.no: <https://www.vg.no/sport/i/220Eq/flere-krever-aapenhet-om-pengebruk-saken-blir-ikke-borte-foer-nif-aapner-opp>
- Christiansen, A. K. (2017b, desember 1). *Kulturministeren tar nye millioner fra NIF-toppene*. Hentet november 2018 fra webområde for vg.no: <https://www.vg.no/sport/i/710KP8/kulturministeren-tar-nye-millioner-fra-nif-toppene>
- Christiansen, A. K., & Hernes, Ø. (2016, mars 19). *Grasrota ber NIF-toppene legge regningene på bordet*. Hentet mai 2019 fra webområde for vg.no: <https://www.vg.no/sport/i/aAAWd/grasrota-ber-nif-toppene-legge-regningene-paa-bordet>

- Christiansen, A. K., Grav, I. G., & Nilsen, S. (2016, mai 24). *Tallene NIF ikke vil vise deg*. Hentet november 2018 fra webområde for vg.no:
<https://www.vg.no/spesial/2016/sotsji-papirene/>
- Dahlum, S. (2018, februar 20). *validitet*. Hentet april 2019 fra Webområde for snl.no:
<https://snl.no/validitet>
- Eikemo, T. A., & Clausen, T. H. (2007). *Kvantitativ analyse med SPSS - En praktisk innføring i kvantitative analyseteknikker*. (T. H. Clausen, Red.) Trondheim: Tapir Akademisk Forlag.
- Enjolras, B., & Seippel, Ø. (2001). *Norske idrettslag 2000: Struktur, økonomi og frivillig innsats*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Enjolras, B., & Waldahl, R. H. (2009). *Idrettsdemokratiet - makt og styring i idretten*. Oslo: Akilles.
- Eriksson-Zetterquist, U., Kalling, T., Styhre, A., & Woll, K. (2014). Institusjonell teori. I U. Eriksson-Zetterquist, T. Kalling, A. Styhre, & K. Woll, *Organisasjonsteori* (ss. 245-264). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Everett, E. L., & Furseth, I. (2012). *Masteroppgaven: Hvordan begynne - og fullføre*. Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Fazio, R. H., & Powell, M. C. (1997). On the value of knowing one's likes and dislikes: Attitude Accessibility, Stress, and Health in College. *Psychological Science*, 8(6), ss. 430-436.
- Folvik, H. T. (2017, november 2). *Kretsleder ber Tom Tvedt gå av*. Hentet mai 2019 fra webområde for vg.no: <https://www.vg.no/sport/i/yepng/kretsleder-ber-tom-tvedt-gaa-av>

- Gammelsæter, H. (2016). *Poeng, penger og politikk: Et institusjonelt perspektiv på idrettsledelse*. Oslo: Cappelen Damm.
- Goksøyr, M. (2008). *Historien om norsk idrett*. Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Grønmo, S. (2004). *Samfunnsvitenskapelige metoder*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Grimen, H., & Ingstad, B. (2008). Kvalitative forskningsopplegg. I P. Laake, B. R. Olsen, & H. B. Benestad (red.), *Forskning i medisin og biofag* (ss. 321-350). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Hansen, P. Ø. (2018, februar 21). *Verdier i norsk idrett*. Hentet november 2018 fra Webområde for nih.no:
<https://www.nih.no/forskning/prosjekter/forskningsprosjekter-ved-nih/verdier-i-norsk-idrett/>
- Hanssen, G. S., Helgesen, M. K., & Vabo, S. I. (2011). *Politikk og demokrati - En innføring i stats- og kommunalkunnskap* (Vol. 3.utgave). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Hanstad, D. V. (2011). Idrettens rolle i samfunnet. I D. V. Hanstad, G. Breivik, M. K. Sisjord, & H. B. Skaset, *Norsk idrett - indre spenning og ytre press* (ss. 7-10). Oslo: Akilles.
- Harris, L. C., & Ogbonna, E. (1998, april). A three-perspective approach to understanding culture in retail organizations. *Personnel Review*, 27(2), ss. 104-123.
- Helleland, L. H. (2016, april 12). *Vi krever full åpenhet*. Hentet desember 2018 fra webområde for vg.no: <https://www.vg.no/nyheter/meninger/i/wW1a4/vi-krever-full-aapenhet>

- Hellevik, O. (1996). *Nordmenn og det gode liv - Norsk Monitor 1985-1995*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Hernes, Ø., Christiansen, A. K., Guttormsen, M., & Strøm, O. K. (2017, november 1). *Idrettstoppenes festbilag legges frem: Konjakk, magnumflasker og østers*. Hentet mai 2019 fra webområde for vg.no:
<https://www.vg.no/sport/i/GvX4Q/idrettstoppenes-festbilag-legges-frem-konjakk-magnumflasker-og-oesters>
- Holm, S., & Hofmann, B. (2008). Forsknings- og vitenskapsetikk. I P. Laake, B. R. Olsen, & H. B. Benestad (red.), *Forskning i medisin og biofag* (ss. 66-89). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Holm, S., & Olsen, B. R. (2008). Etikk i menneske- og dyreforsøk. I P. Laake, B. R. Olsen, & H. B. Benestad (red.), *Forskning i medisin og biofag* (ss. 90-114). Oslo: Gyldendal akademisk.
- House, R. J. (1996). Path-goal theory of leadership: Lessons, legacy, and a reformulated theory. *Leadership Quarterly*, 7(3), ss. 323-352.
- Idrettsforbundet. (2015, juni 6). *Idrettspolitisk dokument 2015-2019*. Hentet november 2018 fra webområde for idrettsforbundet.no:
https://www.idrettsforbundet.no/globalassets/idrett/idrettsforbundet/om-nif/idrettspolitisk-dokument-2015-2019/57_15_nif_idrettspolitisk-dokument-2015-2019_lr_0909.pdf
- Idrettsforbundet. (2017, mars 15). *Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité - årsrapport 2016*. Hentet mai 2019 fra webområde for idrettsforbundet.no:
https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/48004eb6ed8d4d4fb8c92c025d082af0/25_17_nif-arsrapport-2016_lr.pdf

- Idrettsforbundet. (2018, mars 22). *Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité - årsrapport 2017*. Hentet april 2019 fra webområde for idrettsforbundet.no:
https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/4393d243d44c40d790193e7ff977765c/27_18_nif-arsrapport-2017_lr.pdf
- Idrettsforbundet. (2019a, mars 11). *Norges idrettsforbund og olympisk og paralympiske komité - årsrapport 2018*. Hentet mai 2019 fra webområde for idrettsforbundet.no:
<https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/a65b470317c44489b9a91e0255808ba9/nif-arsrapport-2018.pdf>
- Idrettsforbundet. (2019b, mai). *Idrettstinget 2019 - Saksdokumenter*. Hentet mai 2019 fra webområde for idrettsforbundet.no:
https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/677a78c9b12d45fc88e50aff36581578/saksdokumenter-til-idrettstinget_final.pdf
- Idrettsforbundet. (u.å.). *NIFs verdier*. Hentet november 2018 fra webområde for idrettsforbundet.no: <https://www.idrettsforbundet.no/tema/nifs-verdiarbeid/>
- Idrettsforbundet. (u.å.). *Organisering*. Hentet november 2018 fra webområde for idrettsforbundet.no: <https://www.idrettsforbundet.no/om-nif/organisering/>
- IPSOS. (u.å.). *Hvem er vi?* Hentet april 2019 fra webområde for ipsos.com:
<https://www.ipsos.com/nb-no/hvem-vi-er>
- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? - Innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (Vol. 3.utgave). Oslo: Cappelen Damm AS.
- Kerwin, S., MacLean, J., & Bell-Laroche, D. (2014). The Mediating Influence of Management by Values in Nonprofit Sport Organizations. *Journal of Sport Management*, 28, ss. 646-656.

- Kulturdepartementet. (2018, mai 7). *Hovedfordelingen 2018*. Hentet desember 2018 fra webområde for regjeringen.no:
<https://www.regjeringen.no/contentassets/bea6418f69404de4ba0baa79192fbcbb/prm-20-18-vedlegg1-fordelingen-av-spillemidler-til-idrettsformal-2018.pdf>
- Laache, A. N. (2018). *Organisasjonskultur i en krisetid*. Seksjon for kultur og samfunn. Oslo: Norges Idrettshøgskole.
- Lines, R. (2005). The structure and function of attitudes toward organizational change. *Human Resource Development Review*, 4(1), ss. 8-32.
- Linnenluecke, M. K., & Griffiths, A. (2010). Corporate sustainability and organizational culture. *Journal of World Business*(45), ss. 357-366.
- Loland, S. (2011). Fortjener toppidretten statlig støtte? I D. V. Hanstad (red.), G. Breivik, M. K. Sisjord, & H. B. Skaset, *Norsk idrett - indre spenning og ytre press* (ss. 111-122). Oslo: Akilles.
- Loland, S., Kristiansen, P., & Vaagbø, O. (2003). *Evaluering av etikk og verdiarbeidet i NIF 1993 - 2003*. Senter for oppdragsforskning. Oslo: Norges idrettshøgskole (NIH/SOK).
- MacIntosh, E. W., & Doherty, A. (2010). The influence of organizational culture on job satisfaction and intention to leave. *Sport Management Review*(13), ss. 106-117.
- MacIntosh, E., & Doherty, A. (2007). Extending the Scope of Organisational Culture: The External hception of an Internal Phenomenon. *Sport Management Review*(10), ss. 45-64.
- Martin, J. (1992). *Cultures in Organizations: Three perspectives*. New York: Oxford University Press.

- Meld.St.26 (2011-2012). (2012, juni 8). Den norske idrettsmodellen. Oslo: Kulturdepartementet. Hentet november 2018 fra Den norske idrettsmodellen: <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-26-20112012/id684356/sec2>
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977, september). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *The American Journal of Sociology*, 83(2), ss. 340-363.
- NIFs lov. (2016, mai). Lovhefte for Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité. Oslo.
- Nordbø, B. (2018, september 21). *lojal*. Hentet november 2018 fra webområde for snl.no: <https://snl.no/lojal>
- NTBtekst. (2016, april 11). *Bernander tror på "justeringer"*. Hentet mai 2019 fra webområde for nettavisen.no: <https://www.nettavisen.no/sport/bernander-tror-pa-justeringer/3423212267.html>
- Pedersen, J. S., & Dobbin, F. (2006, mars). In Search of Identity and Legitimation: Bridging Organizational Culture and Neoinstitutionalism. *American Behavioral Scientist*, 49(7), ss. 897-907.
- Rafoss, K., & Tangen, J. O. (2017). Den norske idrettsmodellen - i utakt med tiden? *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 1(2), ss. 152-170.
- Riksrevisjonen. (2018, oktober 18). *Revisjonsrapport for 2017 om Kulturdepartementets oppfølging av Norges Idrettsforbunds bruk av spillemidler*. (Kulturdepartementet) Hentet desember 2018 fra webområde for riksrevisjonen.no: <https://www.riksrevisjonen.no/rapporter/Documents/2018-2019/Dokument1/Revisjonsrapport2017KulturdepartementetsOppfolgingNorgesIdrettsforbundsBrukAvSpillemidler.pdf>

Saerforbund. (2013, mai 6). *Ny sammensetning av Idrettstinget*. Hentet desember 2018 fra webområde for saerforbund.no: <http://saerforbund.no/ny-sammensetning-av-idrettstinget/>

Sanbonmatsu, D. M., & Fazio, R. H. (1990). The Role of Attitudes in Memory-Based Decision Making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(4), ss. 614-622.

Säfvenbom, R. (2003). Idrettspedagogikken og den nye tida. I V. F. Moe, S. Loland, & S. Loland (Red.), *I bevegelse - Et festskrift til Gunnar Breivik på hans 60-årsdag* (ss. 140-154). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

Schein, E. H. (1984). Coming to a New Awareness of Organizational Culture. *Sloan Management Review*, 25(2), ss. 3-16.

Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (Vol. 4). San Francisco: Jossey-Bass.

Scott, R. W. (2014). *Institutions and Organizations: Ideas, Interests, and Identities* (4.utgave. utg.). Los Angeles: Sage.

Seippel, Ø. (2005). *Orker ikke, gidder ikke, passer ikke. Om frafallet i norsk idrett*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.

Selznick, P. (1984). *Leadership in Administration: a sociological interpretation*. Berkeley, California: University of California Press.

Selznick, P. (1996, juni). Institutionalism "Old" and "New". *Administrative Science Quarterly*, 41, ss. 270-277.

Skaset, H. B. (2011). Kampen om makten i NIF. I D. V. Hanstad, G. Breivik, M. K. Sisjord, & H. B. Skaset, *Norsk idrett - indre spenning og ytre press* (ss. 469-486). Oslo: Akilles.

- Skavlid, S. (2009, mai 5). *Nürnbergkodeksen*. Hentet april 2019 fra webområde for etikkom.no: <https://www.etikkom.no/FBIB/Praktisk/Lover-og-retningslinjer/Nurnbergkodeksen/>
- Skille, E. Å. (2009, mars). State Sport Policy and Voluntary Sport Clubs: the Case of the Norwegian Sports City Program as Social Policy. *European Sport Management Quarterly*, 9(1), ss. 63-79.
- Skille, E. Å. (2011). Norges idrettsforbund - en ungdomsorganisasjon? I D. V. Hanstad, G. Breivik, M. K. Sisjord, & H. B. Skaset, *Norsk idrett - indre spenning og ytre press* (ss. 69-86). Oslo: Akilles.
- Skille, E. Å., & Säfvenbom, R. (2011, juli). Sport policy in Norway. *International Journal of Sport Policy and Politics*, 3(2), ss. 289-299.
- Skirstad, B. (2011). Barneidrett som politikk og praksis. I D. V. Hanstad (red.), G. Breivik, M. K. Sisjord, & H. B. Skaset, *Norsk idrett - indre spenning og ytre press* (ss. 33-52). Oslo: Akilles.
- Skog, O.-J. (2004). *Å forklare sosiale fenomener - En regresjonsbasert tilnærming* (2. utgave. utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Skovlund, E., & Vatn, M. H. (2008). Klinisk forskning. I P. Laake, B. R. Olsen, & H. B. Benestad (red.), *Forskning i medisin og biofag* (ss. 255-281). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Skuseth, H. (2018, august 16). "Det er ingen fasit i dette gamet". *Aftenposten SPORT*, s. 31.
- Suchman, M. C. (1995). Managing Legitimacy: Strategic and Institutional approaches. *Academy of Management Review*, 20(3), ss. 571-610.

- Thelle, D. S., & Laake, P. (2008). Epidemiologisk forskning: Begreper og metoder. I P. Laake, B. R. Olsen, & H. B. Benestad (red.), *Forskning i medisin og biofag* (ss. 282-320). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Tjora, A. (2018, juni 29). *norm*. Hentet februar 2019 fra Webområde for snl.no:
<https://snl.no/norm>
- Trice, H. M., & Beyer, J. M. (1993). *The Cultures of Work Organizations*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Vogel, T., & Wänke, M. (2016). *Attitudes and attitude change* (Vol. 2). London and New York: Routledge.
- Washington, M., & Patterson, K. D. (2011). Hostile takeover or joint venture: Connections between institutional theory and sport management research. *Sport Management Review*, 14, ss. 1-12.
- Washington, M., Boal, K., & Davis, J. (2008). Institutional Leadership: past, present, and future. I R. Greenwood, C. Oliver, K. Sahlin, & R. Suddaby, *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism* (ss. 721-735). London: Sage Publications.
- Wikborg, J. (2017, desember 20). *Særforbundspremier kritiske til NIF-pengebruken: - Ikke verdig vår organisasjon*. Hentet mai 2019 fra webområde for vg.no:
<https://www.vg.no/sport/i/4d1206/saerforbundspremier-kritiske-til-nif-pengebruken-ikke-verdig-vaar-organisasjon>
- Øgar, S. (2016, oktober 3). *Bernander forbauset over idrettstoppenes praksis*. Hentet mai 2019 fra webområde for vg.no: <https://www.vg.no/sport/i/42woq/bernander-forbauset-over-idrettstoppenes-praksis>

Tabelloversikt

Tabell 1: Organisasjonstilhørigheten til respondentene fordelt på kjønn.

Tabell 2: Deskriptive data på alderen til respondentene fordelt på organisasjonstilhørighet.

Tabell 3: Deskriptive data på åpenhet til NIF sentralt fordelt på organisasjonstilhørighet.

Tabell 4: Deskriptive data på åpenhet i NIF sentralt, særforbund og idrettskrets fordelt på respondentene i særforbundene og idrettskretsene.

Tabell 5: Deskriptive data på medbestemmelse i NIF sentralt fordelt på organisasjonstilhørighet.

Tabell 6: Deskriptive data på medbestemmelse i NIF sentralt, særforbund og idrettskrets fordelt på respondentene i særforbundene og idrettskretsene.

Tabell 7: Lineær regresjonsanalyse for variabler som predikerer holdning til åpenhet i NIF sentralt.

Tabell 8: Lineær regresjonsanalyse for variabler som predikerer holdning til medbestemmelse i NIF sentralt.

Tabell 9: Lineær regresjonsanalyse for variabler som predikerer holdning til åpenhet i NIF sentralt, i særforbund og i idrettskrets.

Tabell 10: Lineær regresjonsanalyse for variabler som predikerer holdning til medbestemmelse i NIF sentralt, i særforbund og i idrettskrets.

Figuroversikt

Figur 1: Fordeling i holdning til åpenhet i NIF sentralt blant samtlige 833 respondenter.

Figur 2: Fordeling i holdning til medbestemmelse i NIF sentralt blant samtlige 833 respondenter.

Forkortelser

NIF	<i>Norges idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité</i>
SFF	<i>Særforbundenes Fellesorganisasjon</i>
NIH	<i>Norges idrettshøgskole</i>
NSD	<i>Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste</i>
SPSS	<i>Statistical Package for Social Sciences</i>

Vedlegg

Vedlegg 1: Spørreundersøkelsen

Vedlegg 2: Databehandleravtalen mellom IPSOS og Forskergruppen på NIH

Vedlegg 3: Godkjenning fra NSD

Vedlegg 4: Samtykkeskjema for deltakelse i undersøkelsen

Vedlegg 5: Normalfordelte residualer

Vedlegg 6: Fravær av multikollinearitet

Vedlegg 7: Ikke-linearitet i parameterne

Vedlegg 8: Fravær av innflytelsesrike enheter

start	Starttidspunkt
♦ afilla:sys_timenowf c	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 1
startdato	Startdato
♦ afilla:sys_date c	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 1
uke	Uke
♦ afilla:sys_week c	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 1
ukedag	Ukedag
♦ afilla:sys_dayofweek c	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 1
webid	Web id
♦ range: ♦ afilla:sms_webid c	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 1
prosjekt	Prosjekt
♦ range: ♦ afilla:sms_prosjekt c	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 1
Liste	Listegrunnlag
♦ range: Ordinært basetrek (Ipsos MMIs Nettforum)	<input type="radio"/> 1
Kundeliste	<input type="radio"/> 2
Vervet på Cati	<input type="radio"/> 3
Vervet fra E-base	<input type="radio"/> 4
Information	
q1	Hva er din alder?
♦ range:	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 1

q2	Er du...?
♦ range:*	
Mann	<input type="radio"/> 1
Kvinne	<input type="radio"/> 2

q3	Hvilken landsdel bor du i?
♦ range:*	
Nord-Norge	<input type="radio"/> 1
Midt-Norge	<input type="radio"/> 2
Vestlandet	<input type="radio"/> 3
Sørlandet	<input type="radio"/> 4
Østlandet	<input type="radio"/> 5

q4.A	Hvilken idrettserfaring har du selv? Som aktiv utøver
♦ range:*	
Barneidrett	<input type="checkbox"/> 1
Ungdomsidrett	<input type="checkbox"/> 2
Toppidrett	<input type="checkbox"/> 3
♦ exclusive:yes Ingen av disse	<input type="radio"/> 4

q4.B	Hvilken idrettserfaring har du selv? Som trener
♦ range:*	
Barneidrett	<input type="checkbox"/> 1
Ungdomsidrett	<input type="checkbox"/> 2
Toppidrett	<input type="checkbox"/> 3
♦ exclusive:yes Ingen av disse	<input type="radio"/> 4

q5	Idrett (primæridrett)
♦ range:*	
Hvilken idrett bruker du mest tid på?	Open
Hvilken idrett er du mest interessert i?	Open

q6	Hva er din organisasjonstilhørighet?
♦ range:*	
Særkrets	<input type="radio"/> 1
Idrettskrets	<input type="radio"/> 2
NIF	<input type="radio"/> 3

q6	Hva er din organisasjonstilhørighet?
Særforbund	<input type="radio"/> 4
Idrettsråd	<input type="radio"/> 5
Idrettslag (kun for pilot)	<input type="radio"/> 6
Toppidrettsutøver	<input type="radio"/> 7

q7	Er du ?
<ul style="list-style-type: none"> ♦ filter:\q6=1:6 ♦ range:* 	
Tillitsvalgt	<input type="radio"/> 1
Ansatt	<input type="radio"/> 2

q8	Hva er din høyeste avsluttede utdanning?
♦ range:*	
Grunnskole	<input type="radio"/> 1
Videregående skole	<input type="radio"/> 2
Universitet/høyskole lavere grad (inntil 4 år)	<input type="radio"/> 3
Universitet/høyskole høyere grad (mer enn 4 år)	<input type="radio"/> 4

q9	Har du tatt følgende utdanning i regi av idretten
♦ range:*	
Trenerkurs	<input type="checkbox"/> 1
Lederutdanning	<input type="checkbox"/> 2
♦ exclusive:yes	<input type="radio"/> 3
Ingen	

Information

Tenk deg dette scenariet:
 Du er toppidrettsutøver og skal delta i NM. De tre beste i NM kvalifiserer seg til OL. OL-deltakelse gir deg toppidrettsstipend og sponsorkontrakter. Du får vite at det finnes et dopingpreparat som vil øke dine prestasjoner betydelig dersom du bruker det daglig i seks måneder. Flere av dine utenlandske konkurrenter bruker preparatet. Preparatet er vanskelig å oppdage i en dopingkontroll. Uten bruk av dopingpreparater er dine sjanser for å kvalifisere deg til OL minimale.

q10	Hva ville du gjort i denne situasjonen? (Kun ett svar)
♦ range:*	
Jeg ville brukt dopingpreparatet	<input type="radio"/> 1
Jeg ville avstått fra å bruke det hovedsakelig på grunn av risikoen for bivirkninger	<input type="radio"/> 2
Jeg ville avstått fra å bruke det hovedsakelig på grunn av juks	<input type="radio"/> 3
Vet ikke	<input type="radio"/> 4

q11	Hva tror du flesteparten av utøverne innenfor din idrett ville ha gjort?
♦ range:*	
Ville brukt dopingpreparatet	<input type="radio"/> 1
Ville avstått fra å bruke det hovedsakelig på grunn av risikoen for bivirkninger	<input type="radio"/> 2
Ville avstått fra å bruke det hovedsakelig på grunn av juks	<input type="radio"/> 3
Vet ikke	<input type="radio"/> 4

q12	Hvor enig eller uenig er du i følgende utsagn: Forebygging av doping er høyt prioritert i:					
♦ range:*						
	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Kan ikke svare
	1	2	3	4	5	6
Idrettslag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> 1
Særkrets	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> 2
Idrettskrets	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> 3
Særforbund	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> 4
Min idrett	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> 5

q13	Bruken av doping er mer utbredt enn det som blir avslørt i:					
♦ range:*						
	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Kan ikke svare
	1	2	3	4	5	6
Ungdomsidretten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> 1
Den voksne mosjonsidretten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> 2
Toppidretten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> 3

q14	Det er greit at norske toppidrettsutøvere bruker reseptbelagte midler som ikke står på dopinglisten for å:					
♦ range:*						
	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Kan ikke svare
	1	2	3	4	5	6
Kunne prestere optimalt i viktige konkurranser	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> 1
Kunne trene best mulig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> 2

q15	I dopingsaker har som regel støtteapparatet like stort ansvar som utøveren selv.
♦ range:*	
Helt enig	<input type="radio"/> 1

q15	I dopingsaker har som regel støtteapparatet like stort ansvar som utøveren selv.
Delvis enig	<input type="radio"/> 2
Verken enig eller uenig	<input type="radio"/> 3
Delvis uenig	<input type="radio"/> 4
Helt uenig	<input type="radio"/> 5
Kan ikke svare	<input type="radio"/> 6

q16	Antidopingarbeidet ivaretar utøverens rettssikkerhet på en god måte
♦ range:*	
Helt enig	<input type="radio"/> 1
Delvis enig	<input type="radio"/> 2
Verken enig eller uenig	<input type="radio"/> 3
Delvis uenig	<input type="radio"/> 4
Helt uenig	<input type="radio"/> 5
Kan ikke svare	<input type="radio"/> 6

Information
<p>Tenk deg dette scenariet: Du spiller angrepsspiller på fotballaget (ungdomsidrett). Dere spiller mot lederlaget og stillingen er 0-0. Dersom dere vinner kampen vil laget ditt overta tabelledelsen. Midtveis i 2. omgang får du en stor mulighet og skyter fra skrått hold. Ballen går på ytersiden av stolpen, men på grunn av et hull i nettet blir den liggende inni målet. Dommeren er dårlig plassert og dømmer mål. Du vet den gikk på utsiden. Motstanderlaget protesterer.</p>

q17	Ville du tiet og akseptert dommeravgjørelsen, eller ville du opplyst dommeren at det ikke var mål?
♦ range:*	
Ville akseptert dommeravgjørelsen	<input type="radio"/> 1
Ville opplyst dommeren om at det ikke var mål	<input type="radio"/> 2
Vet ikke	<input type="radio"/> 3

q18	Hva tror du flesteparten av utøverne innenfor lagidretter på dette nivået ville ha gjort i samme situasjon?
♦ range:*	
Ville akseptert dommeravgjørelsen	<input type="radio"/> 1
Ville opplyst dommeren om at det ikke var mål	<input type="radio"/> 2
Vet ikke	<input type="radio"/> 3

q19	Hvor enig eller uenig er du i følgende utsagn:
♦ range:*	

q19	Hvor enig eller uenig er du i følgende utsagn:						
	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Kan ikke svare	
	1	2	3	4	5	6	
Det er greit å bryte reglene med hensikt dersom laget "tjener" på det. (for eksempel takle en motspiller og risikere utvisning for å forhindre mål)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
Forsøk på å påvirke dommeravgjørelser er helt greit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2

Information
<p>Tenk deg dette scenariet: Spesialisering og ensidig trening i ung alder kan føre til topprestasjoner, men kan også føre til skader og at mange går lei og slutter med idrett i ung alder. Du er medlem i styret i en tradisjonsrik klubb. Klubben har ikke hatt topputøvere de siste årene og medlemstallet går ned.</p>

q21	Ville du gått inn for å opprette en spesialiseringsgruppe for dem mellom 8-12 år for dermed å bedre sjansene for å frembringe topputøvere i klubben, eller ville du gått imot å opprette en slik gruppe på grunn av ulempene ved tidlig spesialisering?
♦ range:*	
Ville gått inn for en spesialiseringsgruppe	<input type="radio"/> 1
Ville gått imot opprettelse av spesialiseringsgruppe	<input type="radio"/> 2
Vet ikke	<input type="radio"/> 3

q22	Tenk deg dette scenariet: Guttelaget (14år) spiller en viktig seriekamp. Du er lagleder. Ville du bare brukt de beste spillerne for å øke sjansene til seier, eller ville du latt alle som er tatt ut på laget få spille selv om dette kan øke sannsynligheten for at laget ditt taper?
♦ range:*	
Ville latt de beste få spille	<input type="radio"/> 1
Ville latt alle få spille	<input type="radio"/> 2
Vet ikke	<input type="radio"/> 3

q23	Hva tror du flesteparten av trenere innenfor lagidretter ville gjort i samme situasjon?
♦ range:*	
Ville latt de beste få spille	<input type="radio"/> 1
Ville latt alle få spille	<input type="radio"/> 2

q23	Hva tror du flesteparten av trenere innenfor lagidretter ville gjort i samme situasjon?
Vet ikke	<input type="radio"/> 3

q24	Hvor enig eller uenig er du i følgende utsagn: Måten man skaper resultatene på er viktigere enn selve resultatet i:					
♦ range:*	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Kan ikke svare
	1	2	3	4	5	6
Barneidretten (6-12år)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> 1
Ungdomsidretten (13-18år)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> 2
Toppidretten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> 3

q25	Prestasjonspress er et generelt problem i:					
♦ range:*	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Kan ikke svare
	1	2	3	4	5	6
Barneidretten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> 1
Ungdomsidretten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> 2

q26	I hvilken grad vil du si spesialisering preger:					
♦ range:*	I meget stor grad	I ganske stor grad	I noen grad	I liten grad	Ikke i det hele tatt	Kan ikke svare
	1	2	3	4	5	6
Barneidretten generelt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> 1
Barneidretten i min idrett	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> 2
Ungdomsidretten generelt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> 3
Ungdomsidretten i min idrett	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> 4

q27	Hvor enig eller uenig er du i følgende utsagn:					
♦ range:*	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Kan ikke svare
	1	2	3	4	5	6
Det er greit at enkelte klubber spisser sin satsing og henter 12-14 år gamle utøvere fra "naboklubber" for å styrke talentutviklingen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> 1

q27	Hvor enig eller uenig er du i følgende utsagn:						
Det er viktig for talentutviklingen i norsk idrett at ungdom deltar i internasjonale ungdomskonkurranser (15-18år) som for eksempel Ungdoms-OL.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2

q29	Hvilke av følgende påstander er du mest enig i: (Kun ett svar)						
♦ range:*							
	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Kan ikke svare	
	1	2	3	4	5	6	
Barneidrettsbestemmelsene er en suksessfaktor for langsiktig utvikling av barns ferdigheter.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
Barneidrettsbestemmelsene er til hindring for utvikling av fremtidige.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2

q30	Hvor enig eller uenig er du i at barneidrettsbestemmelse blir fulgt i:						
♦ range:*							
	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Kan ikke svare	
	1	2	3	4	5	6	
Norsk idrett generelt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
I min idrett	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2

Information
Tenk deg dette scenariet: Lagledelsen for A-laget har diskutert at det bør være forbud mot å nyte alkohol i bussen på veien hjem fra bortekampene. De fleste spillerne mener det bør kunne nytes alkohol fordi dette bedrer samholdet og skaper stemning. To juniorspillere (18år) spiller på laget.

q31	Ville du som spiller på laget ment at alkohol ikke bør nytes i bussen på veien hjem fra bortekampene, eller ville du ment at spillerne bør kunne nyte alkohol på grunn av den positive sosiale virkningen?	
♦ range:*		
Jeg ville ment at alkohol ikke burde nytes	<input type="radio"/>	1
Jeg ville ment at spillerne burde kunne nyte alkohol i bussen	<input type="radio"/>	2
Vet ikke	<input type="radio"/>	3

q32	Hva tror du flesteparten av spillerne innenfor lagidretter ville gjort?
♦ range:*	
Ville ment at alkohol ikke burde nytes	<input type="radio"/> 1
Ville ment at spillerne burde kunne nye alkohol i bussen	<input type="radio"/> 2
Vet ikke	<input type="radio"/> 3

q33	Hva tror du flesteparten av trenerne innenfor lagidretter ville gjort?
♦ range:*	
Jeg ville ment at alkohol ikke burde nytes	<input type="radio"/> 1
Jeg ville ment at spillerne burde kunne nye alkohol i bussen	<input type="radio"/> 2
Vet ikke	<input type="radio"/> 3

q34	Hvor enig eller uenig er du i følgende utsagn: Det er en uheldig alkoholkultur i:						
♦ range:*							
	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Kan ikke svare	
	1	2	3	4	5	6	
Norsk idrett generelt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
Min idrett	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2

q35	På ulike typer arrangement eller konkurranser i regi av idretten drikkes det alkohol i for stor grad blant:						
♦ range:*							
	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Kan ikke svare	
	1	2	3	4	5	6	
Utøvere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
Trenere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2
Foreldre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3
Tilskuere	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	4

Information
Tenk deg dette scenariet: En av de bedre spillerne på A-laget har fått en kneskade. Laget skal spille den siste avgjørende kampen til helgen. Spilleren kan spille kampen, men det er en risiko for at skaden kan forverre seg. Du er trener for laget.

q36	Ville du latt spilleren få spille kampen fordi dette øker sjansene for seier, eller ville du latt han/hun stå over kampen på grunn av risikoen for at skaden forverret seg?
♦ range:*	
Ville latt han/hun spille kampen	<input type="radio"/> 1

q36	Ville du latt spilleren få spille kampen fordi dette øker sjansene for seier, eller ville du latt han/hun stå over kampen på grunn av risikoen for at skaden forverret seg?
Ville latt han/hun stå over kampen på grunn av risikoen for at skaden forverrer seg	<input type="radio"/> 2
Vet ikke	<input type="radio"/> 3

Information
Tenk deg dette scenariet: Du er lagleder for et jentelag (14-16år). Treneren mener laget blir bedre dersom noen av jentene går ned i vekt. Han deler ut et diettprogram med mål om å redusere vekten med 2-5 kg i løpet av 4 uker.

q37	Ville du støttet treneren i ønsket om vektreduksjon, eller ville du gått imot diettprogrammet og ønsket om vektreduksjon på grunn av mulige negative virkninger på jentenes helse?
♦ range:*	
Ville støttet treneren	<input type="radio"/> 1
Ville gått i mot diettprogrammet og kravet om vektreduksjon	<input type="radio"/> 2
Vet ikke	<input type="radio"/> 3

q38	Hvor enig eller uenig er du i følgende utsagn: Spiseforstyrrelser er en stor utfordring blant:						
♦ range:*							
	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Kan ikke svare	
	1	2	3	4	5	6	
Jenter i norsk idrett	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
Jenter i min idrett	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2
Gutter i norsk idrett	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3
Gutter i min idrett	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	4

q39	Idrettsskader, som omfatter alle typer av skader som utøvere pådrar seg gjennom idretten, er et minimalt problem i:						
♦ range:*							
	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Kan ikke svare	
	1	2	3	4	5	6	
Norsk idrett generelt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
Min idrett spesielt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2

q40	I hvor stor grad mener du:					
♦ range:*						
	I meget stor grad	I ganske stor grad	I noen grad	I liten grad	Ikke i det hele tatt	Kan ikke svare
	1	2	3	4	5	6

q40	I hvor stor grad mener du:						
NIF sentralt er preget av åpenhet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
Særforbundene generelt er preget av åpenhet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2
Idrettskretsene generelt er preget av åpenhet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3
Ditt organisasjonsledd er preget av åpenhet?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	4

q41	Hvor enig eller uenig er du i følgende utsagn: NIF sentralt forvalter sine ressurser på måte som:						
♦ range:*							
	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Kan ikke svare	
	1	2	3	4	5	6	
Styrker barneidretten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
Styrker ungdomsidretten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2
Styrker toppidretten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3

q42	Særforbundene generelt forvalter sine ressurser på en måte som?						
♦ range:*							
	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Kan ikke svare	
	1	2	3	4	5	6	
Styrker barneidretten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
Styrker ungdomsidretten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2
Styrker toppidretten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3

q43	Idrettskretsene generelt forvalter sine ressurser på en måte som?						
♦ range:*							
	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Kan ikke svare	
	1	2	3	4	5	6	
Styrker barneidretten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
Styrker ungdomsidretten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2
Styrker toppidretten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3

q44	Ditt organisasjonsledd forvalter sine ressurser på en måte som?					
♦ range:*						

q44	Ditt organisasjonsledd forvalter sine ressurser på en måte som?						
	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Kan ikke svare	
	1	2	3	4	5	6	
Styrker barneidretten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
Styrker ungdomsidretten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2
Styrker toppidretten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3

q45	Toppidretten får for mye ressurser på bekostning av andre viktige satsingsområder i:						
♦ range:*							
	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Kan ikke svare	
	1	2	3	4	5	6	
Norsk idrett generelt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
På særforbunds nivå	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2

q46	Hvor enig eller uenig er du i følgende utsagn:						
♦ range:*							
	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Kan ikke svare	
	1	2	3	4	5	6	
NIF sentralt er preget av medbestemmelse?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
Særforbundene generelt er preget av medbestemmelse?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2
Idrettskretsene generelt er preget av medbestemmelse?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3
Ditt organisasjonsledd er preget av medbestemmelse?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	4

q50	Toppidretten har et ansvar for å:						
♦ range:*							
	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Kan ikke svare	
	1	2	3	4	5	6	
Frembringe medaljevinnere som bidrar til nasjonal stolthet og topp underholdning.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
Skape gode rollemodeller som	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2

q50	Toppidretten har et ansvar for å:					
synliggjør fair play og idrettens grunnverdier.						
Utvikle en god prestasjonskultur som kan vise veg og overføres til andre samfunnsområder.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> 3

q51	Ungdomsidretten har et ansvar for å:					
♦ range:*						
	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Kan ikke svare
	1	2	3	4	5	6
Utvikle gode og sunne holdninger som vi ønsker skal prege både idretten og samfunnet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> 1
Utvikle vilje og evne til å trene systematisk for å nå sine mål både i drett og på andre arenaer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> 2
Utvikle gode og varige aktivitetsvaner som bidrar til god helse og et godt liv.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> 3

q52	Barneidretten har et ansvar for å:					
♦ range:*						
	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Kan ikke svare
	1	2	3	4	5	6
Utvikle gode arenaer for direkte opplevelse av aktivitetsglede og mestring.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> 1
Introdusere barna til sunne og varierte aktiviteter de kan ha glede av hele livet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> 2
Utvikle egenskaper, holdninger og ferdigheter som kan danne grunnlag for gode prestasjoner både i idrett og samfunn.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> 3

q53	Idrett for alle (det at idretten har tilbud til alle og alle skal kunne finne sin plass i idretten) er en verdi som står sterkt i min idrett.	
♦ range:*		
Helt enig	<input type="radio"/>	1
Delvis enig	<input type="radio"/>	2
Verken enig eller uenig	<input type="radio"/>	3
Delvis uenig	<input type="radio"/>	4
Helt uenig	<input type="radio"/>	5
Kan ikke svare	<input type="radio"/>	6

q54	Min idrett gjør en god jobb med å inkludere og integrere mennesker med minoritetsbakgrunn.	
♦ range:*		
Helt enig	<input type="radio"/>	1
Delvis enig	<input type="radio"/>	2
Verken enig eller uenig	<input type="radio"/>	3
Delvis uenig	<input type="radio"/>	4
Helt uenig	<input type="radio"/>	5
Kan ikke svare	<input type="radio"/>	6

q55	Det er for dyrt å delta på turneringer og konkurranser i ungdomsidretten.						
♦ range:*							
	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Kan ikke svare	
	1	2	3	4	5	6	
I min idrett	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
I idretten generelt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2

Information
<p>Tenk deg dette scenariet:</p> <p>For å få en god trener til juniorgruppen må et idrettslag tilby vedkommende 20.000 kroner skattefritt. Du er medlem av klubbens styre. I styremøte blir det foreslått å utbetale noe "svart" og noe som fiktive kjørerregninger. Skulle idrettslaget betale ut vanlig lønn ville dette betydd et langt høyere utlegg.</p>

q56	Ville du som styremedlem gått inn for å betale treneren på denne måten, eller ville du gått i mot?	
♦ range:*		
Ville gått inn for å betale treneren på denne måten	<input type="radio"/>	1
Ville gått i mot det	<input type="radio"/>	2
Vet ikke	<input type="radio"/>	3

q57	Hva tror du flesteparten av ledere i norsk idrett generelt ville ha gjort i samme situasjon?	
♦ range:*		
Ville gått inn for å betale treneren på denne måten	<input type="radio"/>	1
Ville gått i mot det	<input type="radio"/>	2
Vet ikke	<input type="radio"/>	3

q58	Hvor enig eller uenig er du i følgende utsagn:						
♦ range:*							
	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Kan ikke svare	
	1	2	3	4	5	6	
Det er et problem for idrettslagene at ungdom (13-19år) velger å trene på kommersielle treningssentre fremfor å delta på organisert trening i idrettslaget.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
Norske toppidrettsutøvere som får tilbud om landslagsplass, men heller velger et privat lag skal ikke kunne få representere Norge i internasjonale konkurranser.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2
Norske toppidrettsutøvere som inngår avtaler med utenlandske spillselskaper bør ikke kunne representere en norsk klubb eller forbund nasjonalt eller som internasjonalt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3

q61	Hvilken av de to følgende påstandene er du mest enig i: (kun ett svar)	
♦ range:*		
Norsk Tipping bør ikke miste sitt monopol på pengespill.	<input type="radio"/>	1
Det bør åpnes for utenlandske spillselskaper i tillegg til Norsk Tipping.	<input type="radio"/>	2

q62	Hvor enig eller uenig er du i følgende utsagn: Å modifisere utstyret slik at man ligger på grensen av det regelverket tillater er helt nødvendig i:	
♦ range:*		

q62	Hvor enig eller uenig er du i følgende utsagn: Å modifisere utstyret slik at man ligger på grensen av det regelverket tillater er helt nødvendig i:						
	Helt enig	Delvis enig	Verken enig eller uenig	Delvis uenig	Helt uenig	Kan ikke svare	
	1	2	3	4	5	6	
Ungdomsidretten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
Toppidretten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2

q63	I utstyrsidretter, som for eksempel ski, forventer de fleste trenere og ledere at utøverne har «det riktige utstyret» i ungdomsidretten.	
♦ range:*		
Helt enig	<input type="radio"/>	1
Delvis enig	<input type="radio"/>	2
Verken enig eller uenig	<input type="radio"/>	3
Delvis uenig	<input type="radio"/>	4
Helt uenig	<input type="radio"/>	5
Kan ikke svare	<input type="radio"/>	6

Information
<p>Siste del av spørreundersøkelsen omhandler doping samt kroppsmodifiserende metoder og teknikker. Disse spørsmålene er hentet fra Norsk Monitor, en undersøkelse som blir gjennomført hvert andre år til et representativt utvalg i den norske befolkning.</p> <p>Blant toppidrettsutøvere brukes det forskjellig former for prestasjonsfremmende stoffer i tillegg til fysisk trening. Nedenfor oppgis forskjellige midler som i varierende grad virker inn på kroppens prestasjoner.</p>

q64	Hvilke mener du kan godtas og hvilke mener du ikke bør godtas?				
♦ range:*	Kan godtas	Kan godtas under tvil	Kan ikke godtas	Kan ikke svare	
	1	2	3	4	
Kosttilskudd som tran, vitaminer og mineraler	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
Kosttilskudd med stoffer som øker kroppens evne til å komme seg raskt etter hard trening	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2
Høydehus som øker produksjonen av røde blodlegemer og dermed øker utholdenheten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3
EPO og andre stoffer som øker utholdenheten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	4
Anabole steroider, veksthormoner og lignende som gjør det mulig å øke treningsmengde og muskelstyrke	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	5
Amfetamin og lignende stoffer som øker evnen til å tåle hard trening og smerte i konkurranser	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	6

q65		I fremtiden kan det bli fremstilt lovlige stoffer som vil kunne øke yteevnen på ulike områder. Hvor villig ville du være til selv å ta følgende stoffer dersom du risikerte noe nedsatt levealder?							
♦ range:*		Kan godtas	Kan godtas under tvil	Kan ikke godtas	Villig	Kanskje villig	Ikke villig	Kan ikke svare	
		1	2	3	4	5	6	7	
Stoffer som i betydelig grad øker evnen til kreativ tenkning		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
Stoffer som minsker svikt i hukommelsen som følge av aldring		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2
Stoffer som minsker nedsatt fysisk form som følge av aldring		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3
Stoffer som øker evnen til å tåle arbeidspress/stress		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	4
Stoffer som i betydelig grad øker din fysiske styrke og utholdenhet		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	5
Stoffer som gir deg bedre evne til innlevelse og forståelse av andres følelser		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	6

q66		I vårt samfunn er det mulig å endre utseende ved hjelp av forskjellige metoder. Hvor villig er du til å bruke følgende metoder selv om de medfører en viss helsefare?							
♦ range:*		Kan godtas	Kan godtas under tvil	Kan ikke godtas	Villig	Kanskje villig	Ikke villig	Kan ikke svare	
		1	2	3	4	5	6	7	
Ta stoffer for å få en muskuløs kropp		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	1
Foreta fettsuging på deler av kroppen du er misfornlyd med		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	2
Foreta plastisk kirurgi for å endre ansiktstrekkene		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	3
Foreta kirurgiske inngrep slik at du kan spise hva du vil uten å legge på deg		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	4
Legge silikon inn i bryster eller andre steder på kroppen		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	5

q66	I vårt samfunn er det mulig å endre utseende ved hjelp av forskjellige metoder. Hvor villig er du til å bruke følgende metoder selv om de medfører en viss helsefare?								
for å få en mer tiltrekkende kropp									
Foreta tatovering på deler av kroppen	○	○	○	○	○	○	○	○	6
Ta stoffer for å bevare et ungdommelig utseende	○	○	○	○	○	○	○	○	7

ID:cawi_slutt

Komplett	Komplett
♦ range: 1	
OK	<input type="checkbox"/> 1

Screened	Screened
♦ filter: !\Komplett=1	
♦ range: 1	
OK	<input type="checkbox"/> 1

sluttid	Sluttid
♦ afilla: sys_timenowf c	
Sluttidspunkt	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 1

sluttdato	Sluttdato
♦ afilla: sys_date c	
Sluttdato	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> 1

Kommentarfelt	Hvis du har kommentarer til denne undersøkelsen, kan du skrive dem her. Tusen takk for hjelpen - trykk neste for å lagre og avslutte.
♦ filter: \Komplett=1	
	Open

Information
♦ exit: yes
♦ filter: \Komplett=1
♦ id: info2
♦ status: COMPLETE

Information
♦ exit: yes
♦ filter: \Screened=1
♦ id: info1
♦ redirect: http://ipsos-mmi.no
♦ status: SCREENED
Takk for at du var med i undersøkelsen, du kan avslutte allerede nå. Du er likevel med i trekningen av premier.

Databehandleravtale for Norges idrettshøgskole

	Dokumenteier: Administrerende direktør			
	Godkjent av: Adm dir	Revidert av: Hans Olav Krogsæter	Versjon: II	Arkivsak:
	Godkjent dato: 2013-02-15	Revidert dato: 2014-01-08	Sign:	

Databehandleravtale med IPSOS

Innledning

Avtalens hensikt er å regulere rettigheter og plikter etter Lov av 14. april 2000 nr. 31 om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven) og forskrift av 15. desember 2000 nr. 1265 (personopplysningsforskriften). Avtalen skal sikre at personopplysninger om de registrerte ikke brukes urettmessig eller kommer uberettigede i hende.

Denne avtalen regulerer behandlingen av personopplysninger som IPSOS gjør på vegne av Norges idrettshøgskole. I henhold til Lov om behandling av personopplysninger (personopplysningsloven med forskrift) er Norges idrettshøgskole (NIH) å anse som databehandlingsansvarlig og IPSOS å anse som databehandler.

Den behandlingsansvarlige bestemmer formålet for behandlingen av personopplysningene og hvilke hjelpemidler som skal brukes, mens databehandleren behandler personopplysningene på vegne av den behandlingsansvarlige.

Databehandlingsansvarlig har også ansvar for at dette er ivaretatt hos databehandleren, enten denne er intern eller en ekstern part. Dette reguleres i personopplysningslovens § 15 og i tilhørende forskrift § 2.15.

Databehandleren kan kun behandle personopplysninger tilgjengeliggjort av Databehandlingsansvarlig i henhold til denne avtale.

Behandlingens formål skal ikke endres av noen av partene uten at ny avtale undertegnes.

Formål og virkeområde for avtalen

Formålet med avtalen er å sikre at databehandlingen i tilknytning til NIIs bruk av IPSOS skjer i tråd med lov og forskrift.

Norges idrettshøgskole benytter IPSOS som aktør for å samle inn data. IPSOS benyttes således som et verktøy for å gjennomføre spørreundersøkelsen.

Det vil i undersøkelsen bli registrert opplysninger om navn, epostadresse, organisasjonstilhørighet og telefonnummer for alle i utvalget.

Varighet og oppsigelse

Avtalen trer i kraft ved at begge parter undertegner denne. Avtalen kan sies opp av begge parter med 6 måneders varsel. Avtalen utløper 31.12.2020, i henhold til godkjenning fra NSD (vedlegg til denne kontrakten).

Når avtalen utløper plikter databehandler uten opphold å slette de personopplysningene som denne har behandlet på vegne av den behandlingsansvarlige. Dette gjelder ikke dersom noe annet er bestemt mellom partene eller databehandleren har plikt til å lagre opplysningene etter norsk lov.

Databehandlerens plikter

Databehandleren kan bare behandle personopplysningene i henhold til de formål som er bestemt av den behandlingsansvarlige og i samsvar med de vilkår som fremgår av denne avtalen.

Databehandleren plikter å gjennomføre planlagte og systematiske tiltak som skal sørge for tilfredsstillende sikring av personopplysningene, jf personopplysningslovens § 13 og personopplysningsforskriftens kapittel 2. Databehandler skal dokumentere rutiner og andre tiltak for å oppfylle disse kravene. Dokumentasjonen skal være tilgjengelig på behandlingsansvarliges forespørsel.

Databehandleren plikter å gjøre seg kjent med og etterleve den behandlingsansvarliges internkontrollsystem, jf. personopplysningslovens § 14 og personopplysningsforskriftens kapittel 3.

Etter forespørsel fra den behandlingsansvarlige plikter databehandleren å dokumentere at kravene til informasjonssikkerhet og internkontroll er ivarettatt.

Risikovurderinger skal gjennomføres og fremlegges for den behandlingsansvarlige.

Databehandler skal behandle personopplysningene i samsvar med akseptabelt risikonivå som den Behandlingsansvarlige setter.

Dersom personopplysninger kommer på avveie, eller at det er mistanke om at disse er kompromittert, skal Databehandler uten ugrunnet opphold varsle Behandlingsansvarlig. Den behandlingsansvarlige skal ha fullt innsyn i hele saken ved en slik hendelse.

Databehandler skal etablere rutiner for logging av feil og avvik i henhold til personopplysningsforskriftens kapittel 2.

Teknisk sikkerhet hos databehandler

Databehandler skal sikre personopplysningens konfidensialitet, integritet og tilgjengelighet, jf personopplysningsloven § 13.

Tilgang til tjenester og eget nettverk skal være basert på individuelle brukerkonti og passord.

Lagring av personopplysninger som behandles på vegne av den behandlingsansvarlige skal sikres slik at kun autorisert personell har adgang til disse. En skal alltid vurdere behovet for

tilgang før slik gis til databehandlerens medarbeidere. Databehandleren skal til enhver tid ha oversikt over hvilke medarbeidere som har tilgang til personopplysningene.

Underleverandører

Dersom databehandler benytter seg av underleverandør eller andre som ikke normalt er ansatt hos databehandler skal dette avtales skriftlig med behandlingsansvarlige før behandlingen av personopplysninger starter.

Samtlige som på vegne av databehandler utfører oppdrag der bruk av de aktuelle personopplysninger inngår, skal være kjent med databehandlers avtalemessige og lovmessige forpliktelser og oppfylle vilkårene etter disse.

Taushetsplikt

Partene skal bevare taushet om alle konfidensielle opplysninger, noens personlige forhold, sikkerhetsmessige og forretningsmessige forhold, opplysninger som kan skade en av partene eller som kan utnyttes av utenforstående i næringsvirksomhet.

Databehandlerens medarbeidere skal undertegne taushetserklæring.

Taushetsplikten gjelder også etter at avtalen er opphørt. Ansatte og andre som fratrer sin tjeneste hos driftsoperatøren skal pålegges taushet også etter fratredelse om forhold som nevnt over.

Mislighold

Dersom den behandlingsansvarlige får sanksjoner i mot seg som følge av brudd på bestemmelsene i personopplysningsloven med forskrift (for eksempel overtredelsesgebyr etter § 46 eller erstatning etter § 49), og årsaken til dette ligger hos databehandleren, kan den behandlingsansvarlige kreve at databehandleren dekker det økonomiske tapet.

Rettsvalg

Partenes rettigheter og plikter etter denne avtalen bestemmes i sin helhet av norsk rett.

Undertegning

Denne avtalen er undertegnet i to eksemplarer hvorav partene beholder ett eksemplar.

Sted/Dato: Oslo, 23.5.2017

Behandlingsansvarlig
For Norges idrettshøgskole:



Databehandler
For IPSOS:



Per Øystein Hansen
Seksjon for kultur og samfunn Norges idrettshøgskole
Postboks 4014 Ullevål stadion
0806 OSLO

Vår dato: 12.05.2017

Vår ref: 53775 / 3 / ASF

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 22.03.2017. Meldingen gjelder prosjektet:

<i>53775</i>	<i>Studie av holdninger og verdier i norsk idrett</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>Norges idrettshøgskole, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Per Øystein Hansen</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, http://www.nsd.uib.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 31.12.2020, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Kjersti Haugstvedt

Amalie Statland Fantoft

Kontaktperson: Amalie Statland Fantoft tlf: 55 58 36 41

Vedlegg: Prosjektvurdering

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.



INFORMASJON OG SAMTYKKE

Utvalget informeres skriftlig om prosjektet og samtykker til deltakelse. Informasjonsskrivet er godt utformet.

INFORMASJONSSIKKERHET

Selv om spørreundersøkelsen ikke inneholder sensitive personopplysninger etter personopplysningsloven, gjør vi oppmerksom på at informasjonen som innhentes kan karakteriseres som beskyttelsesverdig.

Personvernombudet anbefaler derfor prosjektleder å utarbeide gode rutiner for informasjonssikkerhet i prosjektet. Vi legger videre til grunn at dere behandler alle data og personopplysninger i tråd med Norges idrettshøgskole sine retningslinjer for innsamling og videre behandling av forskningsdata og personopplysninger.

DATABEHANDLER

IPSOS er databehandler for prosjektet. Det må derfor foreligge skriftlig avtale mellom Norges idrettshøgskole og IPSOS om hvordan personopplysninger skal behandles, jf. personopplysningsloven § 15. For råd om hva databehandleravtalen bør inneholde, se Datatilsynets veileder: <http://www.datatilsynet.no/Sikkerhet-internkontroll/Databehandleravtale/>.

PUBLISERING

På e-post mottatt 02.05.2017, oppgis dere at identifiserende bakgrunnsopplysninger skal publiseres. Videre forklarer dere på e-post mottatt 09.05.2017, at kombinasjoner av bakgrunnsvariablene (for eksempel: tillitsvalgt + Særforbund + idrett) kan bidra til å fremheve et mindre utvalg av respondentene, og at noen av analysene kan bidra til å identifisere en mindre gruppe. Dersom dere skal publisere opplysninger dere mener vil identifisere enkeltpersoner, må dere innhente eksplisitt samtykke til dette fra dem det gjelder.

PROSJEKTSLUTT OG OPPBEVARING

Forventet prosjektslutt er 31.12.2020. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da oppbevares med personidentifikasjon til 31.12.2025 for oppfølgingsstudier og videre forskning. Data skal oppbevares på sikker server på Norges idrettshøgskole.

Vi minner om at eventuelle nye studier må meldes til personvernombudet.

Informasjonsskriv – studie av holdninger og verdier i norsk idrett

Hvem står bak studien

Forskere ved Norges idrettshøgskole

Leder av forskningsprosjektet: Per Øystein Hansen (p.o.hansen@nih.no)

Prosjektstart: 1.4.2017

Prosjektslutt: 31.12.2020

Denne studien har til hensikt å avdekke hvilke holdninger og verdier ledere (både tillitsvalgte og administrative ledere), trenere og utøvere i topp og breddeidrett har til sentrale tema som angår idretten. Prosjektet vil være tverrfaglig, med hovedvekt på perspektiver innenfor idrettsfilosofi, sosiologi og sport management (organisasjon og ledelse). Studien er spesielt rettet mot å avdekke hvilke holdninger tillitsvalgte og ansatte har til doping og antidoping, fair play, talentutvikling, alkohol, helse, demokrati, økonomiske forhold, inkludering og barneidrettsbestemmelsene. Studien er blant annet finansiert av gjennom midler fra forskningssamarbeidet mellom Antidoping Norge, Norges Skiforbund og Norges idrettshøgskole.

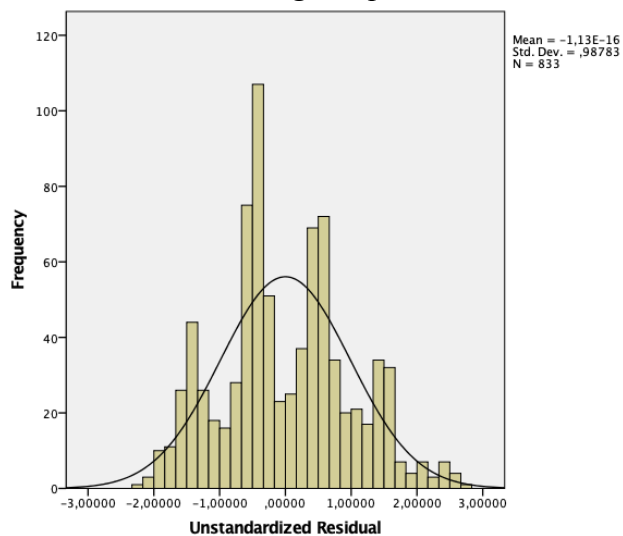
Studien blir gjennomført i form av en elektronisk spørreundersøkelse. Det er frivillig å delta i spørreundersøkelsen. Ved å svare på spørsmålene i spørreskjemaet aksepterer du deltakelse i studien. Alle data blir oppbevart i henhold til reglement for oppbevaring av sensitive opplysninger. Når funnene fra studien publiseres vil det ikke være mulig å identifisere enkeltpersoner. Funnene vil, med andre ord, bli anonymisert. Dataene fra prosjektet vil være tilgjengelig for forskergruppen ved Norges idrettshøgskole frem til 31.12.2025 ettersom det planlegges oppfølgingsstudier. Ved denne dato slettes dataene med personidentifikasjon og vil ikke lenger være tilgjengelig for noen.

Det er kun autorisert personell i forskergruppen tilknyttet prosjektet som har adgang til dataene. Selve gjennomføringen av studien (innsamling av elektroniske spørreskjema) vil det være IPSOS som gjennomfører. De vil behandle data og opplysninger som fremkommer av studien i tråd med gjeldende reglement og retningslinjer for oppbevaring av denne type data.

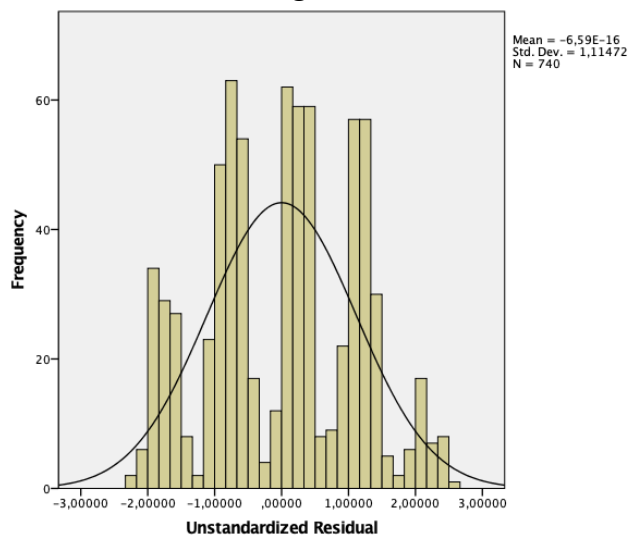
Dersom du har spørsmål til studien, kan du kontakte Per Øystein Hansen på telefon; 47 75 84 21 eller per epost; p.o.hansen@nih.no

Vedlegg 5: Normalfordelte residualer

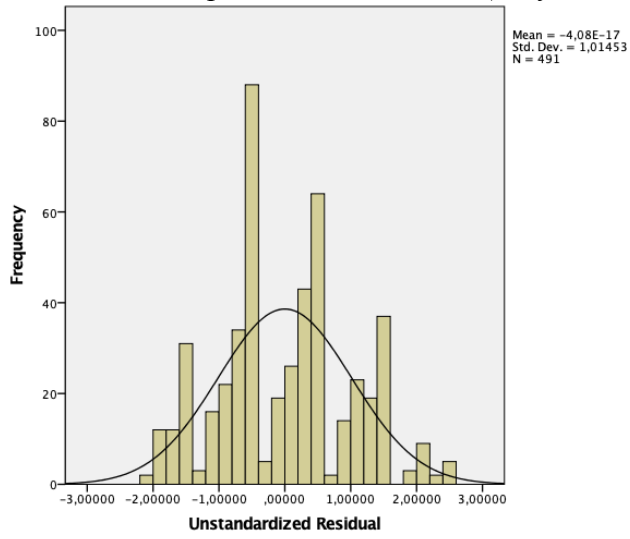
For variabelen holdning til Åpenhet i NIF sentralt



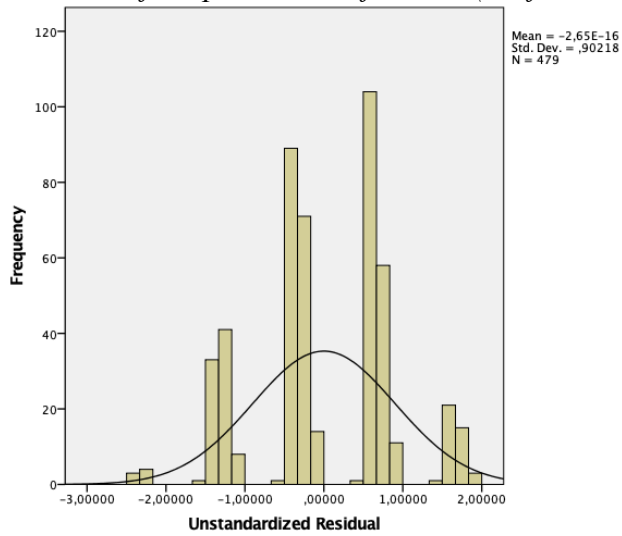
For variabelen holdning til medbestemmelse i NIF sentralt.



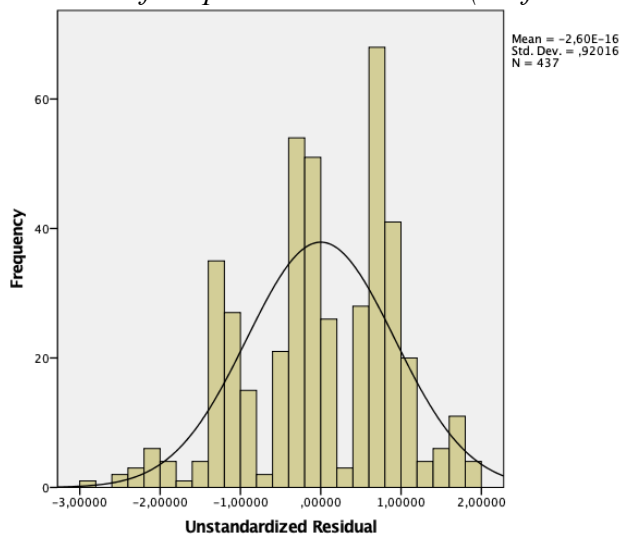
For variabelen åpenhet i NIF sentralt (særforbund/idrettskrets)



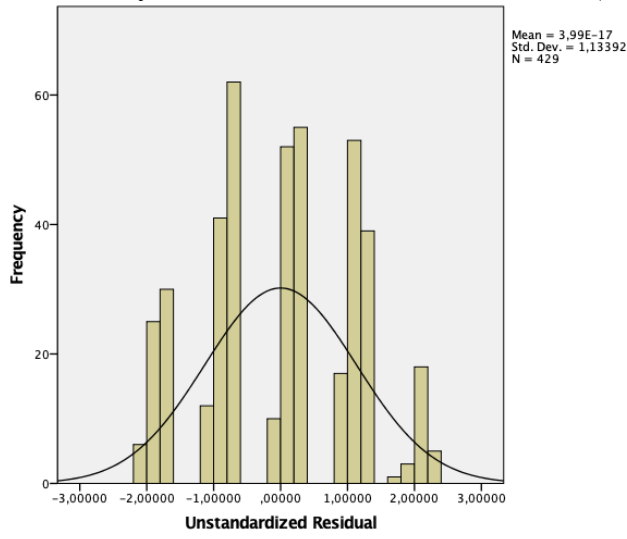
Variabelen for åpenhet i Særforbund (særforbund/idrettskrets)



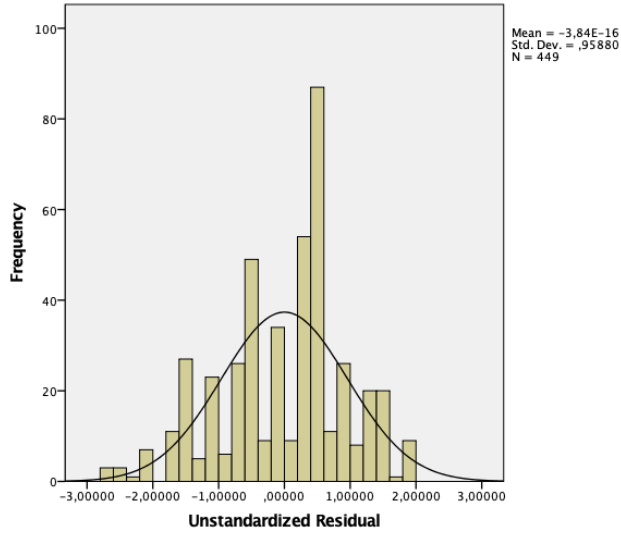
Variabelen for åpenhet i Idrettskrets (særforbund/idrettskrets)



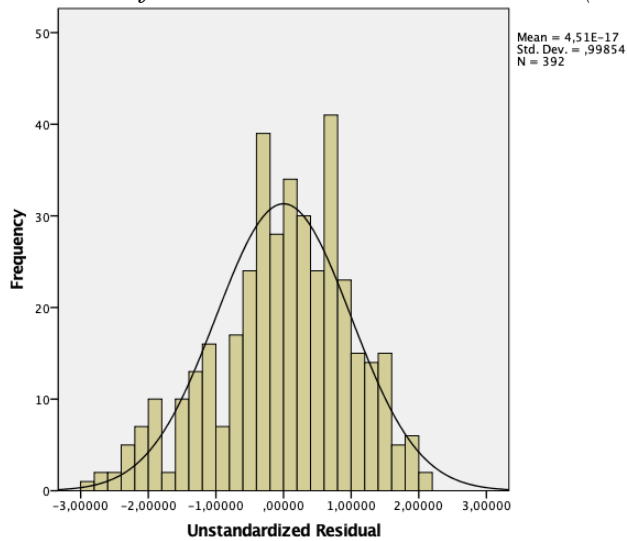
Variabelen for medbestemmelse i NIF sentralt (særforbund/idrettskrets)



Variabelen for medbestemmelse i Særforbund (særforbund/idrettskrets)



Variabelen for medbestemmelse i Idrettskrets (særforbund/idrettskrets)



Vedlegg 6: Fravær av multikollinearitet

Korrelasjonstabell over bivarierte korrelasjoner mellom de uavhengige variablene for åpenhet til NIF sentralt og medbestemmelse til NIF sentralt:

		Correlations						
		Hva er din alder?	Er du mann eller kvinne	Sæforbund	Idrettskrets	SærkretsRegion	Idrettsråd	NIF sentraladmin
Hva er din alder?	Pearson Correlation	1	,223**	-,154**	,019	,082*	,140**	-,028
Er du mann eller kvinne	Pearson Correlation	,223**	1	-,027	-,012	,020	,061	-,033
Sæforbund	Pearson Correlation	-,154**	-,027	1	-,390**	-,512**	-,244**	-,203**
Idrettskrets	Pearson Correlation	,019	-,012	-,390**	1	-,290**	-,138**	-,115**
SærkretsRegion	Pearson Correlation	,082*	,020	-,512**	-,290**	1	-,181**	-,151**
Idrettsråd	Pearson Correlation	,140**	,061	-,244**	-,138**	-,181**	1	-,072*
NIF sentraladmin	Pearson Correlation	-,028	-,033	-,203**	-,115**	-,151**	-,072*	1

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

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

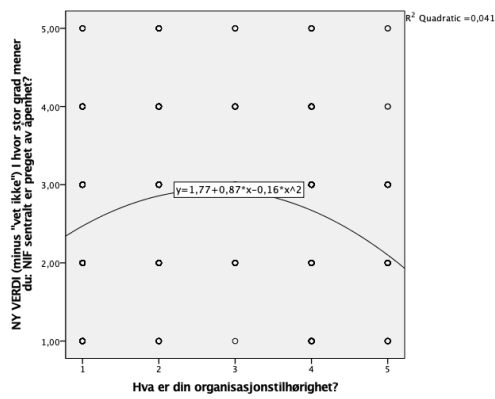
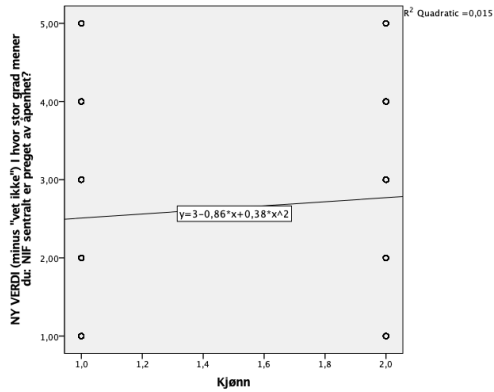
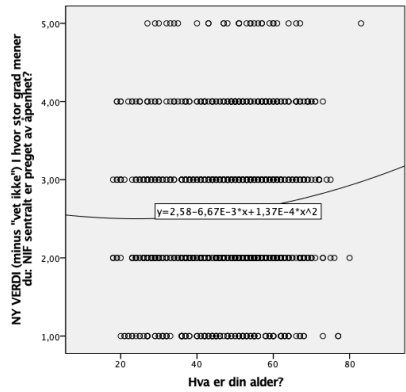
Korrelasjonstabell over bivarierte korrelasjoner mellom de uavhengige variablene for åpenhet i NIF sentralt, sæforbund og idrettskrets og medbestemmelse i NIF sentralt, sæforbund og idrettskrets.

		Correlations			
		Hva er din alder?	Er du mann eller kvinne	Sæforbund	Idrettskrets
Hva er din alder?	Pearson Correlation	1	,223**	-,154**	,019
Er du mann eller kvinne	Pearson Correlation	,223**	1	-,027	-,012
Sæforbund	Pearson Correlation	-,154**	-,027	1	-,390**
Idrettskrets	Pearson Correlation	,019	-,012	-,390**	1

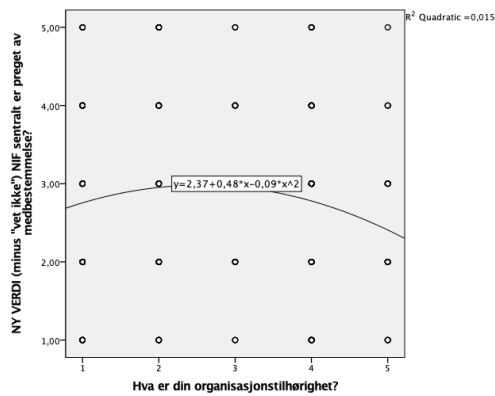
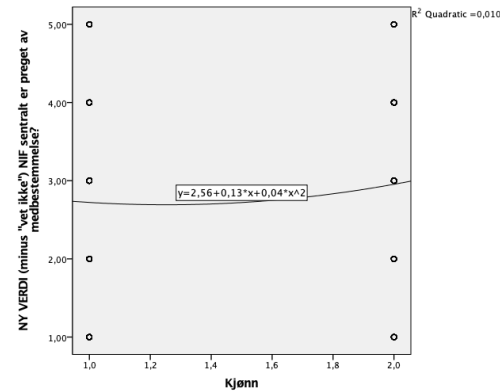
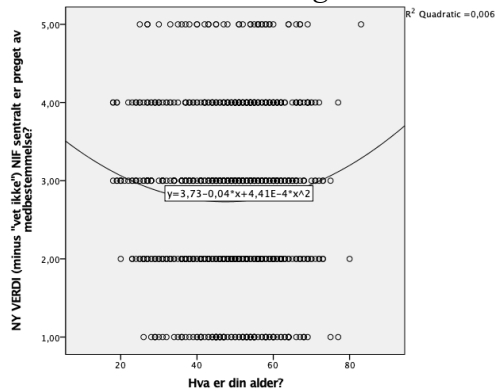
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Vedlegg 7: Ikke-linearitet i parameterne

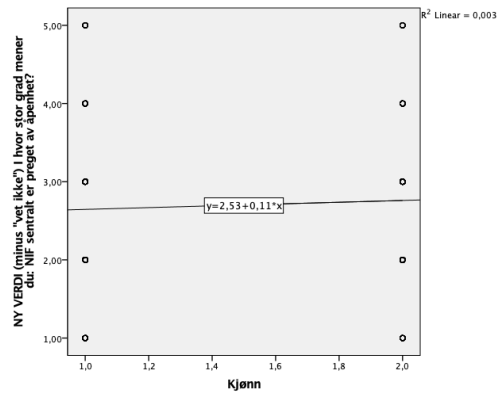
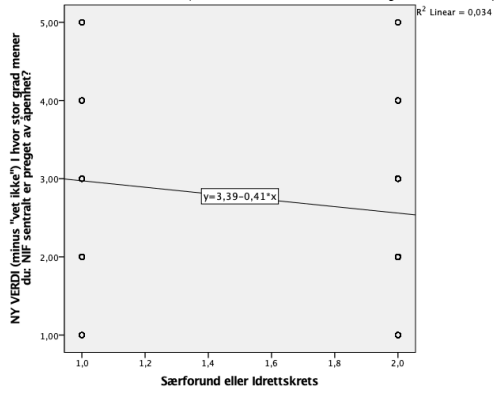
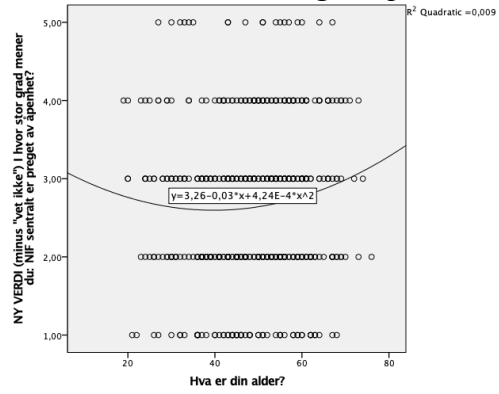
For variabelen «holdning til åpenhet i NIF sentralt»



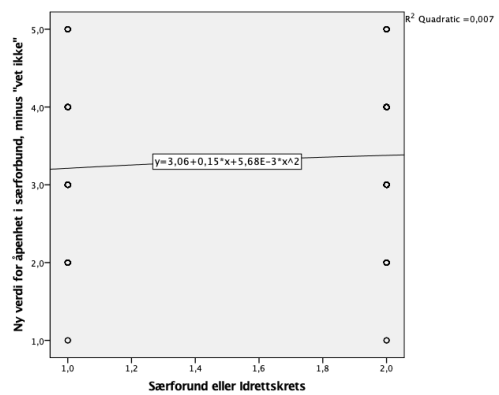
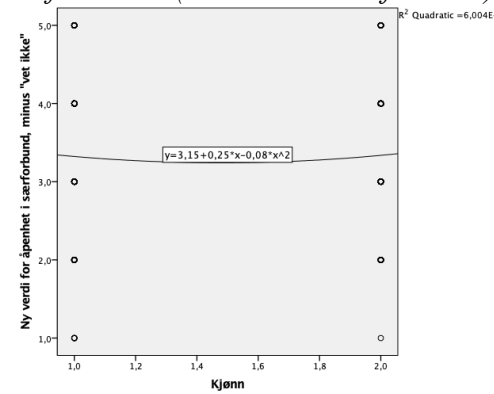
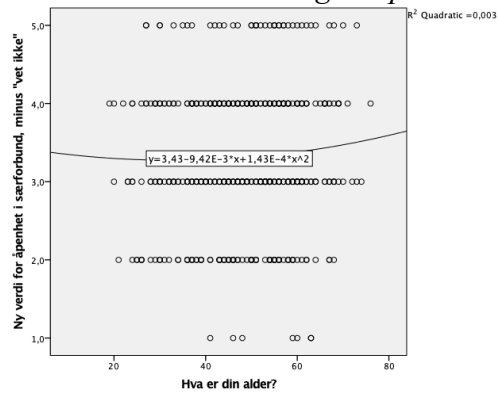
For variabelen «holdning til medbestemmelse i NIF sentralt»



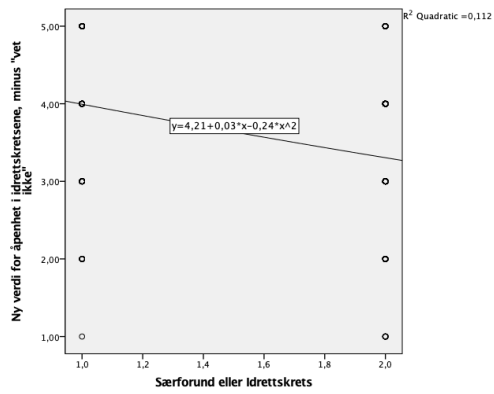
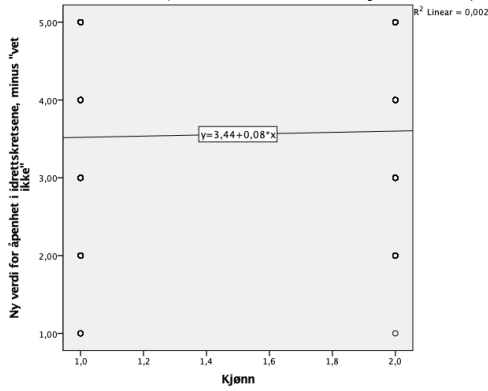
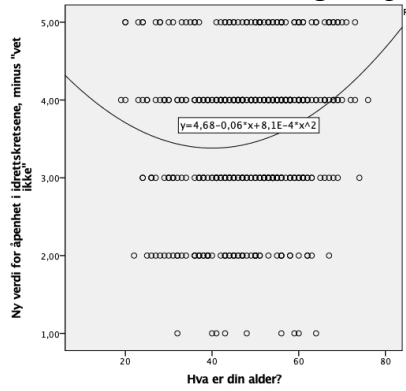
For variabelen «holdning til åpenhet i NIF sentralt» (idrettskrets/særforbund)



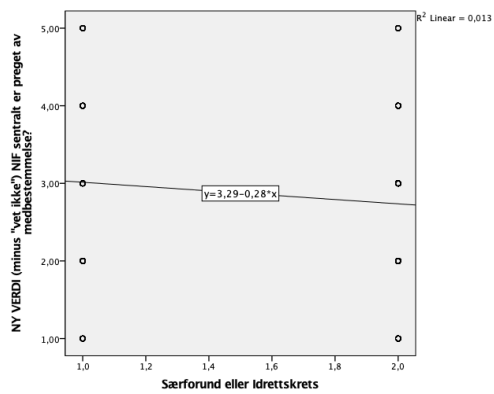
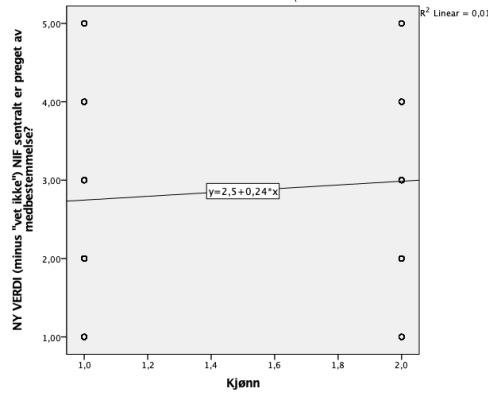
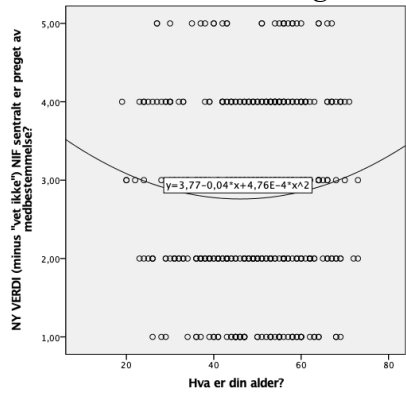
For variabelen «holdning til åpenhet i særforbund» (idrettskrets/særforbund)



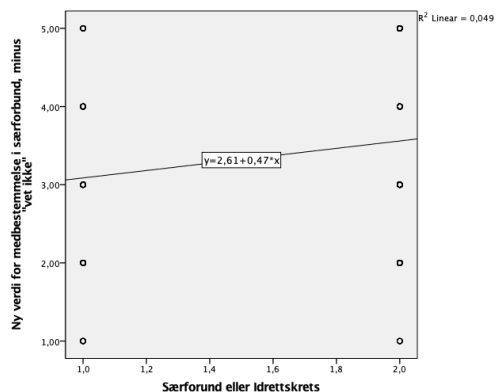
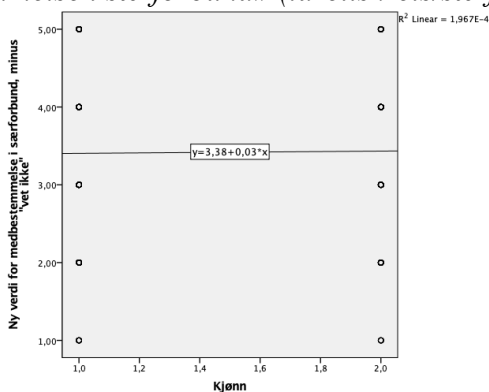
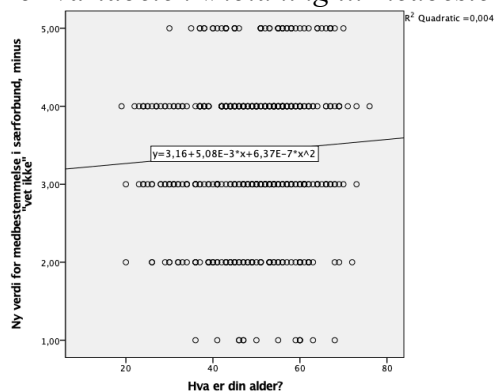
For variabelen «holdning til åpenhet i idrettskrets» (idrettskrets/særforbund)



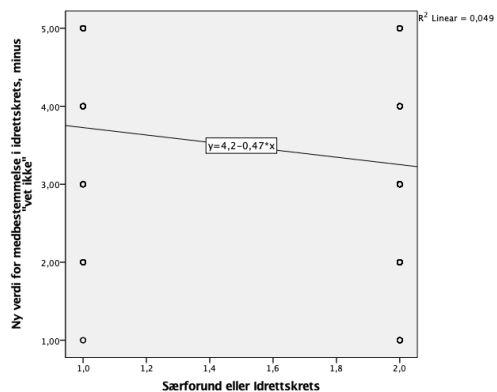
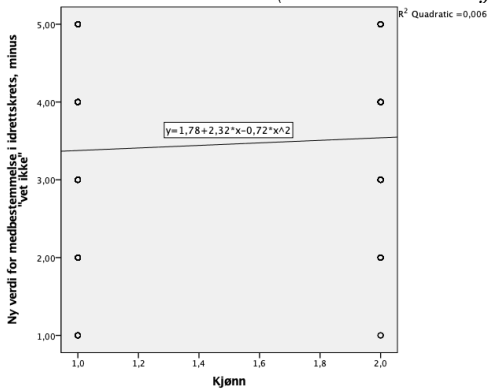
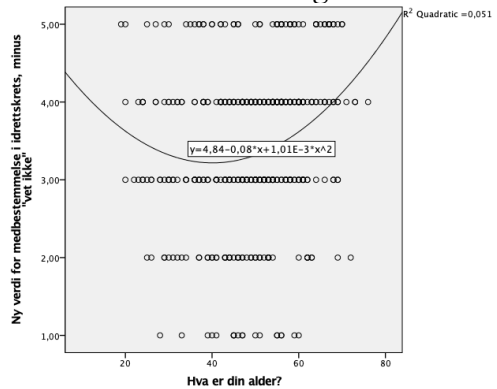
For variabelen «holdning til medbestemmelse i NIF sentralt» (idrettskrets/særforbund)



For variabelen «holdning til medbestemmelse i særforbund» (idrettskrets/særforbund)

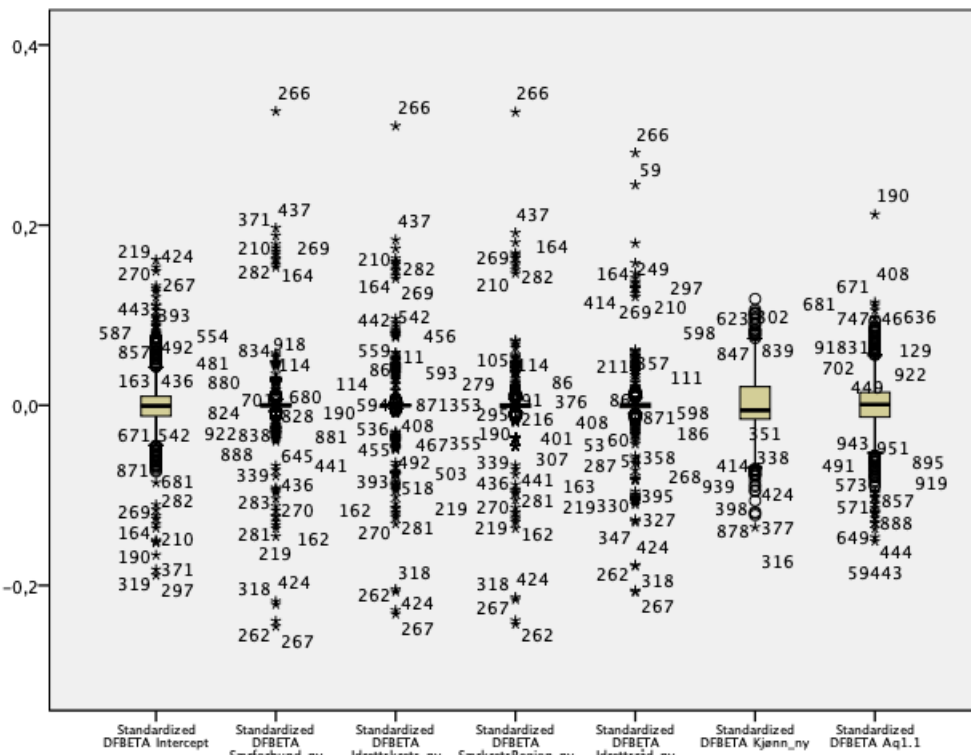
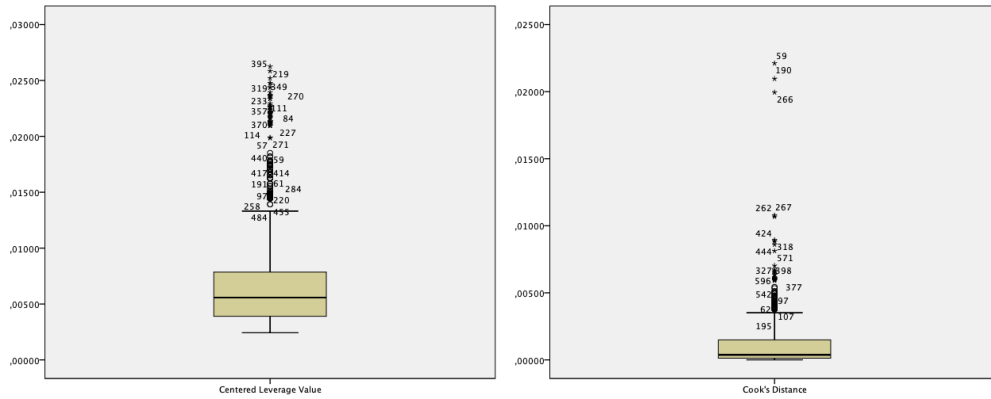


For variabelen «holdning til medbestemmelse i idrettskrets» (idrettskrets/særforbund)

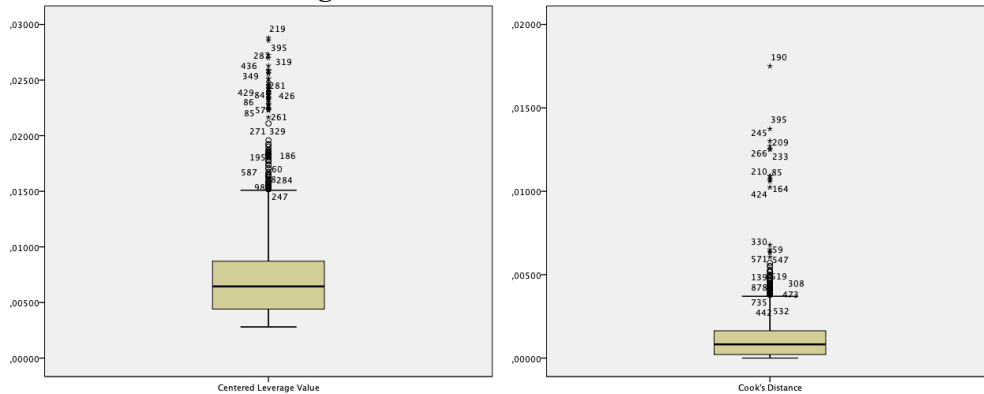


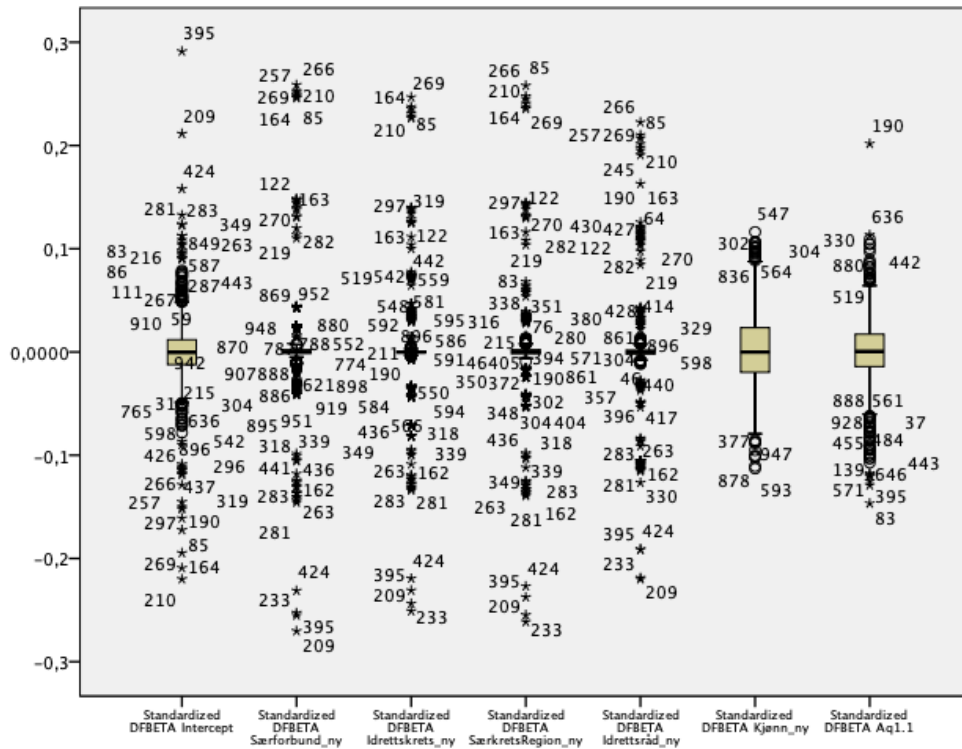
Vedlegg 8: Fravær av innflytelsesrike enheter

For variabelen «holdning til åpenhet i NIF sentralt»

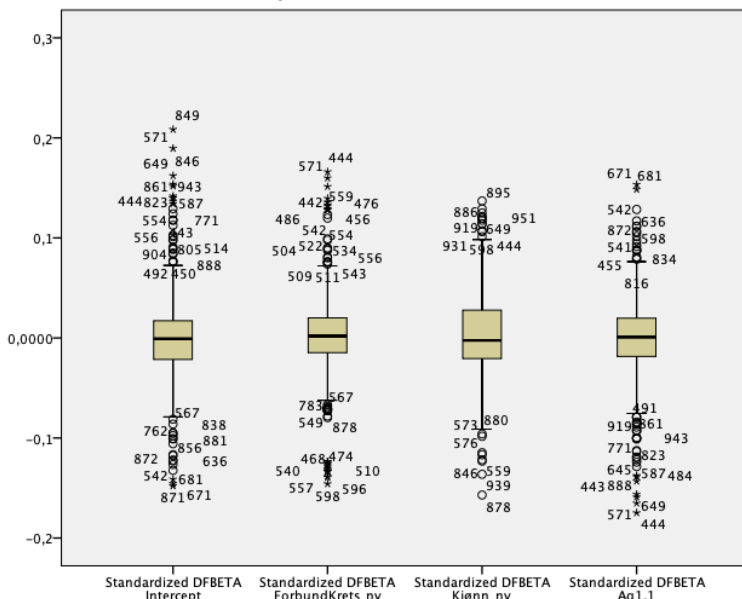
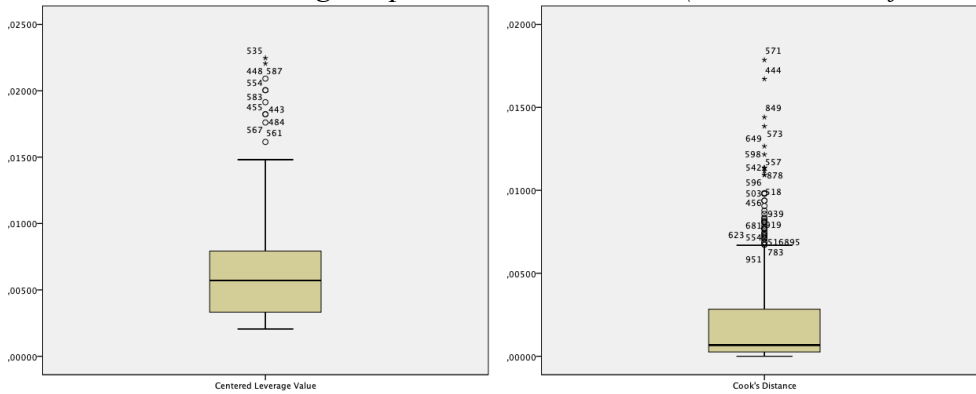


For variabelen «holdning til medbestemmelse i NIF sentralt»

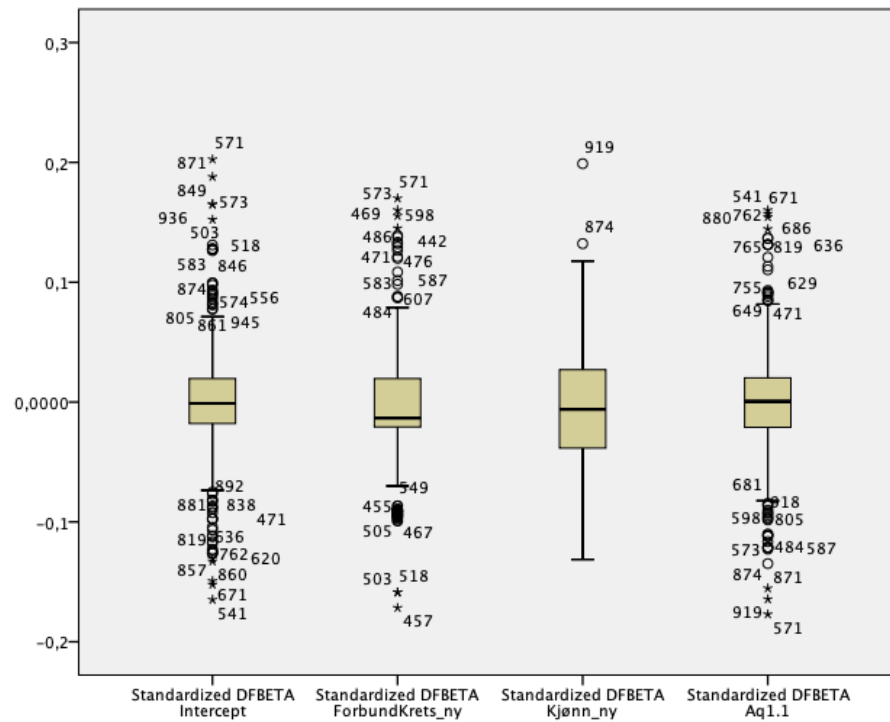
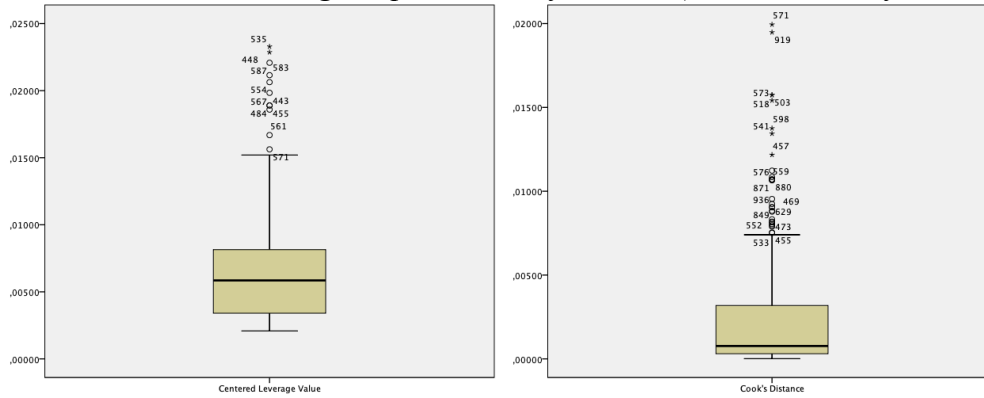




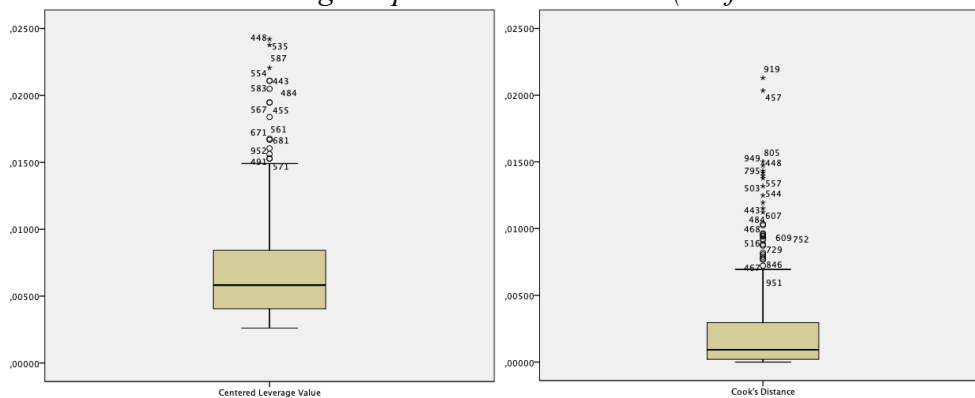
For variabelen «holdning til åpenhet i NIF sentralt» (idrettskrets/særforbund)

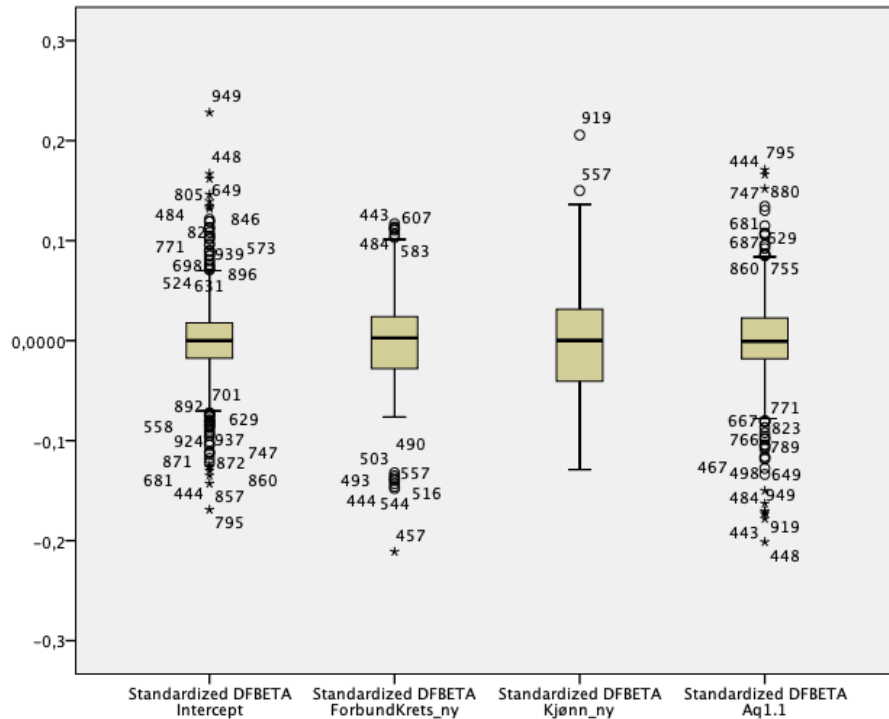


For variabelen «holdning til åpenhet i Særforbund» (idrettskrets/særforbund)

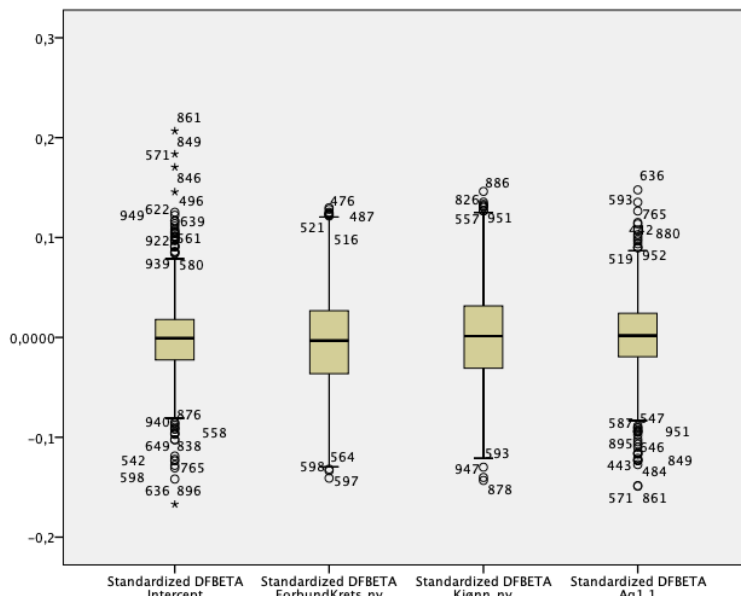
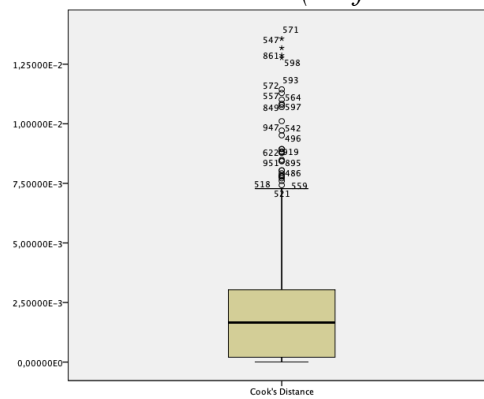
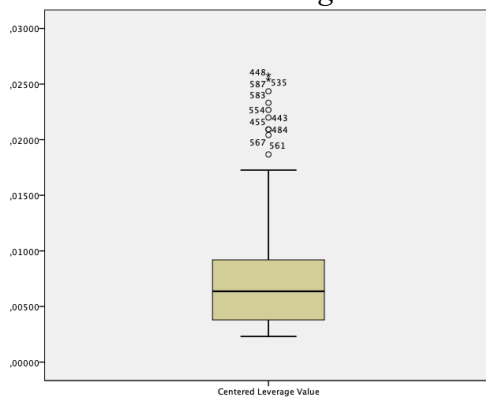


For variabelen «holdning til åpenhet i idrettskrets» (særforbund/idrettskrets)

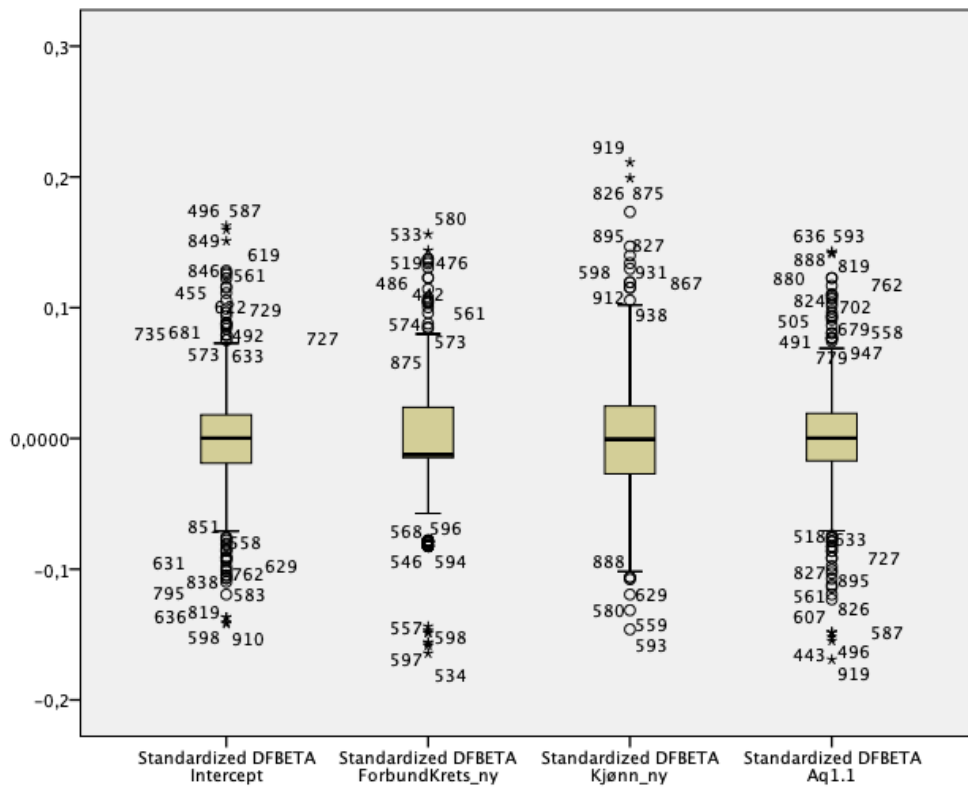




For variabelen «holdning til medbestemmelse i NIF sentralt» (særforbund/idrettskrets)



For variabelen «holdning til medbestemmelse i særforbund» (idrettskrets/særforbund)



For variabelen «holdning til medbestemmelse i idrettskrets» (idrettskrets/særforbund)

