

**Norges Musikkhøgskole**

# **Masteroppgave**

## **Oppfattet kvalitet i skolekorps i Telemark**

*Faktorer som har mest innvirkning på  
tilfredshet med å spille i korps*

**Cedomir Popadic**

**MAMP 09**

**Høsten 2013**

## Forord

Denne mastergradsavhandlingen er skrevet som en avslutning på masterstudiet i musikkpedagogikk ved Norges Musikkhøgskole. Oppgaven utgjør 45 studiepoeng.

Temaet for oppgaven er:

*Oppfattet kvalitet i skolekorps i Telemark – faktorer som har mest innvirkning på tilfredshet med å spille i korps.*

Å skrive oppgaven har vært en lærerik og interessant prosess, og jeg føler at jeg har fått brukt mine teoretiske kunnskaper på en ny måte. Selv om det til tider har krevd hard selvdisciplin og lange timer foran datamaskinen, har det også vært spennende. Det er en god følelse å ha gjennomført dette arbeidet.

Jeg ønsker å take dirigenter og styrer i skolekorps som har deltatt i studien for deres bidrag og hjelp i forbindelse med gjennomføringen av den empiriske undersøkelsen.

Sist, men ikke minst vil jeg takke min veileder Øivind Varkøy, som tålmodig har tilpasset seg mitt ujevne arbeidstempo og gitt meg nettopp de tilbakemeldingene jeg trengte underveis. Jeg er klar over at jeg ikke har vært ”drømmestudent”, men han har alltid hatt anledning til å svare på spørsmål, og vært enestående tilgjengelig og fleksibel under hele arbeidet.

Tusen takk for tydelige, direkte, ærlige og konstruktive innspill gjennom alle stuideårene.

*”Alle kan slå trommer.*

*Det er også noen få som kan spille.”*

Øyvind Strand, dirigent

Cedomir Popadic  
dirigent og musikkpedagog

Skien i Telemark, høsten 2013

**Innhold**

<b>Sammendrag</b> .....	7
<b>Aabstract</b> .....	8
<b>Figuroversikt</b> .....	9
<b>Tabelloversikt</b> .....	9
<b>1 Innledning</b> .....	10
1.1 Oppgavens problemstilling.....	10
1.2 Oppgavens avgrensninger.....	11
1.3 Oppgavens oppbygging .....	12
<b>TEORI</b>	
<b>2 Korpsbevegelse i Norge</b> .....	14
2.1 Historisk blick .....	14
2.2 Korps som organisasjon .....	15
2.2.1 Hva er organisasjon .....	15
2.2.2 Korps og friviliighet .....	16
2.2.3 Korps som læringsorganisasjon .....	17
2.3 Relevant forskning .....	19
<b>3 Kvalitet</b> .....	22
3.1 Hva er kvalitet? .....	22
3.2 Kvalitet i korpsorganisasjonen .....	24
3.3 Oppfattet korpskvalitet .....	26
<b>4 Måling av oppfattet kvalitet i korps</b> .....	27
4.1 Servqual måleverktøy.....	27
4.2 Kritikk mot Servqual.....	29
4.3 Sentrale faktorer .....	29
4.3.1 Fysiske fasiliteter.....	31
4.3.2 Pålitelighet.....	32

4.3.3	<i>Tillit til dirigenten</i> .....	33
4.3.4	<i>Empati</i> .....	35
4.3.5	<i>Respons fra dirigenten</i> .....	35
4.4	Utvidelse av modellen .....	37
4.4.1	<i>Korpsets repertoar</i> .....	38
4.4.2	<i>Korpsets omdømme</i> .....	40
<b>5</b>	<b>Atferdsintensjon</b> .....	41
5.1	Begrepsavklaring.....	41
5.2	Holdningsbegrepet .....	42
5.3	Sentrale teorier .....	43
5.3.1	<i>Theory of Reasoned Action (TRA)</i> .....	43
5.3.2	<i>Theory of Planned Behavior (TPB)</i> .....	44
5.4	Oppfattet kvalitet i korpset →Tilfredshet → Intensjon om å fortsette i korps .....	45

## METODE

<b>6</b>	<b>Forskningsmodell og hypoteser</b> .....	48
6.1	Forskningsmodell.....	48
6.2	Hypoteser.....	49
6.2.1	<i>Fysiske fasiliteter</i> .....	49
6.2.2	<i>Pålitelighet</i> .....	50
6.2.3	<i>Tillit til dirigenten</i> .....	50
6.2.4	<i>Empati</i> .....	51
6.2.5	<i>Respons fra dirigenten</i> .....	51
6.2.6	<i>Korpsets repertoar</i> .....	52
6.2.7	<i>Korpsets omdømme</i> .....	52
6.2.8	<i>Intensjon om å fortsette i korps</i> .....	53
6.3	Utvidelse av forskningsmodellen.....	53
6.3.1	<i>Tilfredshet som medierende variabel</i> .....	53

<b>7</b>	<b>Metode og forskningsdesign</b> .....	55
7.1	Vitenskapsteoretisk forankring .....	55
	7.1.1 <i>Hermeneutisk fenomenologi</i> .....	56
7.2	Forskningsdesign.....	57
	7.2.1 <i>Kvalitativ vs Kvantitativ forskning</i> .....	58
	7.2.2 <i>Spørreskjema</i> .....	59
	7.2.3 <i>Mine informanter</i> .....	60
	7.2.4 <i>Gjennomføring</i> .....	61
7.3	Målutvikling.....	62
	7.3.1 <i>Operasjonalisering av variabler</i> .....	63
7.4	Studiens troverdighet .....	67
	7.4.1 <i>Studiens validitet</i> .....	67
	7.4.2 <i>Studiens reliabilitet</i> .....	68

## ANALYSE OG RESULTAT

<b>8</b>	<b>Analyse og resultater</b> .....	69
8.1	Beskrivende statistikk.....	69
8.2	Faktoranalyse av uavhengige variabler.....	71
	8.2.1 <i>Faktoranalyse av fysiske fasiliteter</i> .....	71
	8.2.2 <i>Faktoranalyse av pålitelighet</i> .....	72
	8.2.3 <i>Faktoranalyse av tillit</i> .....	73
	8.2.4 <i>Faktoranalyse av respons fra dirigenten</i> .....	74
	8.2.5 <i>Faktoranalyse av empati</i> .....	74
	8.2.6 <i>Faktoranalyse av korpsets repertoar</i> .....	76
	8.2.7 <i>Faktoranalyse av korpsets omdømme</i> .....	77
8.3	Divergent validitet av uavhengige variabler .....	77
8.4	Faktoranalyse av avhengige variabler.....	80
	8.4.1 <i>Faktoranalyse av tilfredshet med å spille i korps</i> .....	80
	8.4.2 <i>Faktoranalyse av intensjon om å fortsette i korps</i> .....	81
8.5	Divergent validitet av avhengige variabler .....	82

8.6	Oppsummering av faktoranalyse .....	83
8.7	Testing av oppgavens problemstillinger.....	84
	8.7.1 Hvilke kvalitetsfaktorer har mest innvirkning på tilfredshet i korpset.....	84
	8.7.2 Hvilken effekt har oppfattet kvalitet i korpset på musikantenes intensjon om å fortsette i korps.....	86
	8.7.3 Hvilken rolle har tilfredshet i relasjonen mellom oppfattet kvalitet i korpset og intensjoner om å fortsette i korps .....	87
8.8	Oppsummering av resultatene.....	88

## KONKLUSJON

<b>9</b>	<b>Drøfting</b> .....	90
9.1	Diskusjon av funn .....	90
	9.1.1 Hvilke kvalitetsfaktorer har mest innvirkning på tilfredshet i korpset.....	90
	9.1.2 Hvilken rolle har tilfredshet i relasjonen mellom oppfattet kvalitet i korpset og intensjoner om å fortsette i korps .....	95
<b>10</b>	<b>Studiens implikasjoner</b> .....	96
10.1	Dyktiggjøring av skolekorpsdirigenter .....	96
<b>11</b>	<b>Studiens svakheter og videre forskning</b> .....	98
<b>Litteratur</b>	.....	100
<b>Vedlegg</b>	.....	105

**Titel:** Oppfattet kvalitet i skolekorps i Telemark

**Undertittel:** *Faktorer som har mest innvirkning på tilfredshet med å spille korps*

**Student:** Cedomir Popadic

**Norges Musikkhøgskole**

**År:** 2013

## **Sammendrag**

Denne masteroppgaven undersøker hva skolekorpsmusikanter legger størst vekt på når de skal vurdere kvaliteten i korpset sitt, samt hvordan den opfattede kvaliteten i korpset påvirker musikantenes tilfredshet med å spille i korps og deres intensjoner om å fortsette i korps.

For å besvare oppgavens problemstilling har jeg valgt en kvantitativ innfallsvinkel. Jeg har valgt å bruke tverrsnittsundersøkelse som forskningsdesign. Den metodiske tilnærmingen er spørreskjema. Utvalget er en type systematisk utvalg, og består av 153 musikanter fordelt på 8 skolekorps i Telemark. Til sammen 128 valide responser ble brukt i analysen. Undersøkelsen oppnådde en svarprosent på 83,7%. Det statistiske dataprogrammet SPSS har blitt brukt som verktøy for å analysere svar fra informantene.

Gjennom datamaterialet og litteraturen har jeg identifisert noen faktorer som er særlig framtrepende når musikanter skal vurdere kvaliteten i korpset sitt, og som har stor innvirkning på deres tilfredshet med å spille i korps. Studien omhandler også en empirisk test av disse faktorene jeg har valgt å se nærmere på. Totalt var det 9 hypoteser som ble testet og 5 av disse oppnådde støtte gjennom den empiriske studien. Undersøkelsen indikerer at kvalitetsfaktorene som *tillit til dirigent*, *respons fra dirigent* og *korpsets repertoar* har størst forklaringskraft på musikantenes tilfredshet med å spille i korps.

Mine resultater viser at 58% av variasjonen i tilfredsheten med å spille i korps blir forklart av oppfattet kvalitet i korps. Tilfredshet med å spille i korps var som forventet den komponenten som i stor grad påvirker musikantenes intensjoner om å fortsette i korps.

**Titel:** Perceived quality in school band in Telemark county

**Subtitel:** *Quality attributes that have most impact on musicians satisfaction with school band*

**Student:** Cedomir Popadic

**Norwegian Academy of Music**

**Year:** 2013

### **Abstract**

In the April 2013 a questionnaire was conducted among school band musicians in Telemark county (Norway). The main goal of the study was to evaluate how the perceived quality in school band drive musicians' satisfaction with playing in the band, as well as their intentions to continue playing.

The research involved a survey of 153 school band members in 8 school bands in Telemark county. The answer percentage of 83,7% indicates high reliability. Data analysis was done in SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) where totally 9 hypotheses were tested. 5 of those were significant. More specifically, a series of multiple regressions analysis were performed to predict whether musicians' satisfaction with school band is based on their perceived quality in the band.

Findings show that the perceived attributes of band quality were significantly related to members' satisfaction with the band and their intentions to continue playing in school band. Firstly and foremost, the attribute school band members care most about is *trust* to band's conductor. Next up is *feedback* they get from band's conductor followed by band's *repertoire*, which is significantly less predictive. The results of study show further that musicians' satisfaction with school band has strong impact on their intentions to continue playing in school band.

**Keywords:** school band, quality, satisfaction, conductor, intention



**Figuroversikt**

Figur 1. <i>Theory of Reasoned Action</i> .....	44
Figur 2. <i>Theory of Planned Behavior</i> .....	45
Figur 3. <i>Forskningsmodell</i> .....	48
Figur 4. <i>Hypotese 9</i> .....	53
Figur 5. <i>Kjønn</i> .....	68
Figur 6. <i>Alder</i> .....	69
Figur 7. <i>Regresjonsmodell</i> .....	84
Figur 8. <i>Regresjonsmodell 1</i> .....	85
Figur 9. <i>Postulerte sammenhenger mellom studiens variabler</i> .....	86

**Tabelloversikt**

Tabell 1. <i>Faktoranalyse av fysiske fasiliteter</i> .....	70
Tabell 2. <i>Faktoranalyse av pålitelighet</i> .....	71
Tabell 3. <i>Faktoranalyse av tillit til dirigenten</i> .....	69
Tabell 4. <i>Faktoranalyse av respons fra dirigenten</i> .....	73
Tabell 5. <i>Faktoranalyse av empati</i> .....	73
Tabell 5a. <i>Ny faktoranalyse av empati</i> .....	74
Tabell 6. <i>Faktoranalyse av korpsets repertoar</i> .....	75
Tabell 7. <i>Faktoranalyse av korpsets omdømme</i> .....	76
Tabell 8. <i>Divergent validitet av uavhengige variabler</i> .....	78
Tabell 9. <i>Faktoranalyse av tilfredshet med å spille i korps</i> .....	80
Tabell 10. <i>Faktoranalyse av intensjoner om å fortsette i korps</i> .....	80
Tabell 11. <i>Divergent validitet av uavhengige variabler</i> .....	81
Tabell 12. <i>Oppsummering av faktoranalysene</i> .....	81
Tabell 13. <i>Oppsummering av regresjonsanalyse</i> .....	83
Tabell 14. <i>Tilfredshet med å spille i korps → Intensjon om å fortsette i korps</i> .....	85
Tabell 15. <i>Oppfattet kvalitet i kors → Tilfredshet med å spille i korps</i> .....	86
Tabell 16. <i>Tilfredshet med å spille i korps som medierende variabel</i> .....	87
Tabell 17. <i>Strukturmodellens verdier</i> .....	88

# 1 Innledning

Denne studien handler om skolekorps. I Norge ble det dannet amatørkorps allerede på 1870-tallet. Det har skjedd store endringer innenfor korpsbevegelsen siden den tiden. Korpsene er velorganisert enten i Norges Musikkorps Forbund (NMF) eller Korpsnett. Man regner med ca 70 000 nordmenn spiller i korps. Selv om korpsbevegelsen i Norge har eksistert i over 140 år, finnes det lite forskning om korps. De få forskningsstudiene om korps fokuserer seg på frafallsproblematikken og årsaker for at ungdommer slutter i skolekorps. Det er gjort både kvantitative og kvalitative undersøkelser om skolekorps og disse har gitt mye informasjon om hvorfor ungdommer slutter i korps. (Reitehaug, 1990; Handegard, 2007; Respons, 2009; Hjelmbrække og Berge, 2010; Gylterud, 2011; Turtum, 2012)

Det har imidlertid vært veldig lite fokus på de som egentlig spiller i korps og ikke minst velger å fortsette å spille i korps. Det ser ut som at korpsbevegelsen er mer opptatt av de som slutter enn de som egentlig spiller. Som skolekorpsdirigent opplever jeg stadig at ungdommer velger å slutte i korps. Dette kan verken tilbakekalles, repareres eller erstattes. Når en musikanter velger å slutte i korps, så er det som regel for sent og gjøre noe med det. Det er veldig få som ombestemer seg.

I denne studien velger jeg en motsatt tilnærming og skal fokusere meg på *de* som spiller i korps og det forholdet de har til korpset sitt. Jeg mener at istedenfor å fokusere seg på frafall av ungdommer, bør korpsbevegelsen fokusere seg på det som gjør ungdommene til å ønske å fortsette i korps.

Derfor skal jeg ta kontakt med skolekorpsmusikanter og spørre dem om hvorfor de spiller i korps og hvor fornøyde de er med tilbudet i korpset sitt.

## 1.1 Oppgavens problemstilling

Kartlegging av ungdommenes opplevelse av å spille i korps og vurdering av kvaliteten i korpset er viktig for å kunne påvirke ungdommenes intensjoner om å fortsette eller å slutte i korps. Summen av ungdommenes opplevelser av å spille i korps og oppfattet kvalitet i korpset gir en totaltilfredshet med å spille i korps. Opplevelse av å spille i korps, oppfattet korpskvalitet og tilfredshet er begreper som jeg mener er vesentlige for å kunne forstå

hvordan ungdommer evaluerer korpset sitt og som kan fortelle noe om deres atferdsintensjoner i fremtiden.

Oppgavens forskningsmål vil fokuseres på hvilke kriterier som oppleves som viktigste for ungdommenes vurdering av kvaliteten i korpset. Mer spesifikt vil jeg se på hvilke faktorer som er av betydning for ungdommenes oppfatning av kvaliteten i korpsmiljøet, hva som kan skape eller hindre tilfredshet og opplevelse av å spille i korps, samt hvordan det påvirker ungdommenes intensjoner om å fortsette i korps. Dette fører til oppgavens problemstillinger, som blir følgende:

- Hvilke kvalitetsfaktorer har mest innvirkning på tilfredshet med å spille i korps?
- Hvilken effekt har oppfattet kvalitet i korpset på musikantenes intensjoner om å fortsette i korpset?
- Hvilken rolle har tilfredshet med å spille i korps i relasjonen mellom oppfattet kvalitet i korpset og intensjoner om å fortsette i korps?

Oppgaven baserer seg på måleverktøy – *Servqual* – utviklet av Parasuraman, Zeithaml og Berry, (1985) og som ofte har blitt brukt for å forklare begrepet kvalitet i forskjellige bransjer og organisasjoner. Ved hjelp av dette måleverktøyet skal jeg identifisere og kartlegge dimensjoner og egenskaper til oppfattet kvalitet i korps, samt måle hvilke av disse har mest innvirkning på total tilfredshet blant korpsmusikanter.

## 1.2 Oppgavens avgrensninger

Jeg har valgt å gjennomføre kvantitativ studie for å samle dataene til min masteroppgave. Ved hjelp av spørreskjema og SPSS statistisk dataprogram har jeg samlet inn og behandlet data fra 138 skolekorpsmusikanter fordelt på 8 skolekorps i Telemark. Som skolekorpsdirigent har jeg valgt å fokusere meg på skolekorps som har flest ungdommer i medlemsmassen. Derfor er dataene samlet fra musikanter som spiller i hovedkorps. Aspiranter og juniorkorpsmusikanter er ikke inkludert i studien. Jeg har også valgt å avgrense oppgaven til å gjelde Telemark fylke. En nærmere begrunnelse for valget av metoden, samt utvalg av informanter gir jeg i metodekapittelet.

### **1.3 Oppgavens oppbygging**

Basert på problemstillingen har jeg valgt å bygge opp oppgaven på følgende måte:

#### **TEORI**

Denne delen av oppgaven starter jeg med en gjennomgang av tidligere forskning og litteraturen som finnes på området jeg skal studere. Litteraturen jeg legger frem i dette kapitlet, er grunnlaget for resten av oppgaven min. Teoridelen består av flere kapitler der jeg hovedsakelig har sett på tre ulike områder: korps som organisasjon, kvalitet og atferdsintensjon.

#### **2 Korps i Norge**

Det eksisterer veldig lite litteratur om korpsbevegelse i Norge. Dette kapitlet inneholder et historisk blikk på korps i Norge, samt oversikt over tidligere forskning på feltet.

#### **3 Kvalitet**

I lys av min problemformulering og det arbeidet jeg skal gjøre her, kommer jeg i dette kapitlet til å ta for meg selve kvalitetsbegrepet, for å klargjøre hva kvalitet egentlig dreier seg om, både generelt og i korpssammenheng.

#### **4 Måling av oppfattet korpskvalitet**

Jeg vil her presentere måleverktøy *Servqual* som jeg kommer til å bruke i min oppgave. Samtidig skal jeg nærmere gå inn på sentrale faktorer som er viktige for opplevelse av en tjeneste. Jeg skal starte med å liste opp de faktorene som har vist seg å ha høy forklaringskraft på oppfattet kvalitet. Deretter skal jeg redegjøre nærmere for hva som ligger i de ulike begrepene og se på forbedringer av disse og på alternative tilnærminger i korpssammenheng.

#### **5 Atferdsintensjon**

Her skal jeg nærmere se på atferdsintensjon, foreta begrepsavklaringer, samt drøfte forskjellige oppfatninger. Og så skal jeg forklare linken mellom oppfattet kvalitet i korpset, tilfredshet med å spille i korps og intensjon om å fortsette i korps.

## **METODE**

### **6 Forskningsmodell og hypoteser**

I dette kapitlet skal jeg presentere mine hypoteser med tilpassende begrunnelser. Hypotesene vil i hovedsak bli utarbeidet fra teori og empiri og skal samtidig inneholde noen personlige meninger og antakelser. Jeg skal også presentere min forskningsmodell med tilhørende relasjoner.

### **7 Metode og forskningsdesign**

Kapitlet handler om hvordan jeg skal gjennomføre undersøkelsen og gjennomgå metoder som er brukt for utvikling og gjennomføring av den. Jeg presenterer hermeneutisk tilnærming der jeg pendler mellom del og helhet på flere ulike nivåer. Her gir jeg også forklaring på hvordan undersøkelsens variabler er målt og operasjonalisert, samt en beskrivelse av datautvalget som skal benyttes. I tillegg skal jeg gi en redegjørelse av oppgavens validitet og reliabilitet.

## **ANALYSE OG RESULTAT**

### **8 Analyse og resultater**

I dette kapitlet vil jeg behandle innsamlet data ved bruk av statistikkprogrammet SPSS. Her presenterer jeg hvordan datainnsamlingen ble gjennomført og hvilke statistiske metoder som er brukt i oppgaven.

Avslutningsvis skal jeg foreta en oppsummering, behandling og tolkning av de resultatene jeg har fått og gi passende grunnlag for å bestemme om en hypotese kan beholdes eller forkastes.

## **DISKUSJON**

### **9 Studiens implikasjoner**

Under dette kapitlet vil jeg ut i fra tolkning av analysen trekke konklusjoner og beskrive hva undersøkelsen min viser. Jeg vil fokusere meg på mulige implikasjoner og diskutere resultatene fra undersøkelsen.

## **10 Studiens svakheter og videre forskning**

Min undersøkelse har en del svakheter og det finnes noen elementer som det er viktig å være klar over når man tolker svarene. I oppgavens siste kapittel diskuteres det om studiens svakheter. Samtidig skal jeg se også på momenter som kan være grunnlag for videre forskning.

# **TEORI**

## **2 Korpsbevegelse i Norge**

### **2.1 Historisk blikk**

Selv om jeg har jobbet som korpsdirigent i 7 år nå, var jeg ikke klar over at det finnes veldig lite litteratur om korpsbevegelse i Norge. Etter utallige søk på nettet og i NMF sine databaser, fant jeg ut at det finnes veldig mange flinke korps som legger ut informasjon om sitt korps – antall medlemmer, historisk utvikling og andre relevante opplysninger for daglig drift. Men det finnes ikke en samlet historikk om musikkorpene i Norge. Norges Musikkorpsforbund (NMF) har gitt ut bøker som omhandler forbundets historie, samt en oversikt over korps i Norge inkludert medlemsmassen, men det finnes ingen relevante vitenskapelige studier. Boka ”Norske musikkorps” av Eddie A. Ingskog m.fl (1991) gir en oversikt over korpsbevegelsen i Norge fra 1880 til 1980.

Musikkorps i moderne form oppstod på 1850-tallet i Preussen da militærmusikken ble forsterket med tuba og saksofoner. I Norge ble det dannet amatørkorps for menn allerede i tiåret etter. Det eldste skolekorpset i Norge er Møllergata guttekorps som ble stiftet i Oslo i 1901. Korpset hadde sin første opptreden på 17.mai i 1902. Det er viktig å nevne at grunnleggeren av Møllergata guttekorps, William Farre, har allerede i 1901 laget en modell for moderne skolekorps i Norge som også brukes i dag – en frivillig organisasjon som gir åpent tilbud om opplæring på korpsinstrumenter og som rekrutterer medlemmer på lokale barneskoler. (Handegard, 2007) Korpset ble en stor suksess og det var begynnelsen på en

aktivitet som etter hvert har fått stor utbredelse og popularitet over hele landet. Til 1907 ble det stiftet 19 nye korps i Oslo og Bergen og Trondheim fulgte etter med sine skolekorps. Først etter 55 år i 1956 fikk norske jenter formelt adgang til å spille i skolekorps. Etter den andre verdens krigen var etableringsiveren så stor at neste hver barneskole hadde sitt eget korps. På 70-tallet var det et blomstrende korpsliv i landet. Med rekordhøy medlemsmasse på over 115.000 medlemmer fordelt på 2 200 korps var korpsbevegelse størst enn noensinne.

I dag finnes det rundt 1100 skolekorps i Norge med totalt rundt 65 000 spilleglade barn og unge. Aller fleste korps er medlemmer i Norges Musikkorpsforbund (NMF) som er Norges største frivillig organisasjon og en av landets største kulturorganisasjoner. (Turtum, 2012)

## **2.2 Korps som organisasjon**

Det er noen generelle kjennetegn ved alle organisasjoner som jeg vil beskrive først, for deretter å belyse hva som kjennetegner korps som den frivillige organisasjonen.

### *2.2.1 Hva er organisasjon?*

*”En organisasjon er et sosialt system som er bevisst konstruert for å løse spesielle oppgaver og realisere bestemte mål.”* (Jacobsen og Thorsvik, 2008, s.13)

I begrepet sosialt system ligger det at en organisasjon består av mennesker som samhandler. Som et system er organisasjonen avhengig av ressurser fra eksterne samarbeidspartnere, som for eksempel andre organisasjoner, kunder eller brukere av tjenester. (Kaufmann og Kaufmann, 2003).

Som definisjonen sier så eksisterer en organisasjon for å løse de spesielle oppgaver og realisere de bestemte mål stifteren av organisasjonen ønsker å løse og realisere. Uten et mål eller en oppgave er det ikke vits i å ha en organisasjon. Det er nettopp disse bestemte mål og spesielle oppgaver som skiller en organisasjon fra en sosial gruppe. En gruppe vil være *uformell* så lenge det ikke eksisterer noen bestemte mål, spesielle oppgaver, skrevne regler, organisasjonsplaner og ulike former for kontrakter. På den annen side er det mer bindende å være med i en organisasjon, den legger *føringer for medlemmenes interaksjon* (ibid, 2003). Med andre ord så er det retningslinjer for hvordan menneskene i en organisasjon skal arbeide

sammen for å nå de bestemte mål og løse de spesielle oppgaver. Senere i oppgaven skal vi se i hvor stor grad korps er en formell organisasjon.

En vanlig inndeling av organisasjoner er i tre sektorer: *offentlig, privat og frivillig* sektor. Jacobsen og Thorsvik (1998) gir eksempler på hver sektor og sier at et sykehus er en organisasjon i offentlig sektor, og sektoren er kjennetegnet av at den yter mennesker tjenester. Bank og butikker er eksempler på organisasjoner i privat sektor, og denne sektoren kjennetegnes av at den tilbyr produkter i form av varer og tjenester, mens frivillighetssentraler hører til i den frivillige sektoren. Kaufmann og Kaufmann (2003) beskriver korps og idrett som typiske eksempel på organisasjoner fra den frivillige sektoren som kjennetegnes av at de er en del av fritiden vår.

### 2.2.2 Korps og frivillighet

Det finnes flere ulike typer frivillige organisasjoner i Norge. Wollebæk, Selle og Lorentzen (2000) inndeler frivillige organisasjoner i fem kategorier basert på hvilket området de driver innenfor: 1) kultur og fritid; 2) velferd; 3) politiske, humanitær og miljø; 4) bolig og økonomi; og 5) religion. (ibid, 2000, s.74) Ut ifra denne inndelingen hører korpsorganisasjonen til frivillige organisasjoner som driver innenfor kultur og fritid.

I sine studier om korps i Norge inndeler Turtum (2012) og Handegard (2007) alle frivillige organisasjoner i 3 kategorier: 1) verdibaserte organisasjoner; 2) aktivitetsbaserte organisasjoner og 3) hjelpeorganisasjoner. Som 50% av alle frivillige organisasjoner i Norge, går korps inn under aktivitetsbaserte organisasjoner. Det som kjennetegner disse organisasjoner er at de er rettet mot aktivitetsbaserte fritidstilbud.

Norge ligger på verdenstoppen i omfanget av frivillig arbeid. (ibid, 2000) Frivillig arbeidskraft og frivillige organisasjoner utfører viktige samfunnsoppdrag på ulike områder – kunst, idrett, kultur, redningsarbeid, osv. Som den tredje sektoren er frivilligheten anerkjent av og har høy tillit i befolkningen. For videre arbeid med oppgaven, er det viktig å understreke at det er en viss forskjell mellom *frivillig organisasjon* og *frivillig arbeid*. Det finnes mange frivillige organisasjoner som har en del ansatte. Allikevel har frivillige organisasjoner mange flere frivillige enn betalte ansatte. Wollebæk, Selle og Lorentzen referer til Ulstein (1998) som hevder at omfanget av frivillig arbeid er seks ganger høyere enn betalt arbeid i frivillig sektor. (ibid, 200) Møllergata skolekorps som det første skolekorpset i Norge



ble stiftet som et resultat av frivillig arbeid. William Farre, grunnleggeren av korpset, gjorde en innsats, et frivillig arbeid i en frivillig organisasjon uten å få betalt for det, og av egen vilje. Korpsbevegelsen i dag er litt annerledes. Selv om Norges musikkorpsforbund er landets største frivillige organisasjon, har organisasjonen 47 ansatte som gjør *de spesielle oppgaver* for å lette presset på frivillige. Korpsbevegelsen er blitt mer *profesjonalisert* i dag. Det er flere årsaker til at vi snakker om økt profesjonalisering i korpsbevegelsen i Norge i dag.

- *Økende krav til effektivitet.* Enkelte mener at tiden man har i dag er mer kostbar enn for 100 år siden. Vi opplever tidspress i hverdagen og følger på tidsklemma. Medlemmene i korpsorganisasjonen som i alle andre frivillige organisasjoner knytter svakere bånd til organisasjoner de er medlemmer i, enn de gjorde før. Dette kan føre til at de i mindre grad er innstilt på å ta på seg administrative oppgaver man ikke får betalt for – dugnad. (Wollebæk, Selle og Lorentzen, 2000)
- *Økende krav til kompetanse.* Frivillig innsats og genuin interesse for organisasjonens mål holder ikke lenger. Man må i tillegg ha en faglig kompetanse og spesialisert kunnskap på det området man skal jobbe som frivillig i. (Ulstein, 1998)

Profesjonalisering i korpsbevegelsen i Norge ble spesielt synlig i 1997 da kulturskolen i Norge ble lovfestet og skolekorpset ble raskt de første brukerne av tilbudet til kulturskolen. I begrepet lovfestet ligger det at det skal være tilbud om opplæring i kulturskolen i enhver kommune i landet. I dag får de fleste skolekorpsmusikanter opplæring på instrument ved den lokale kulturskolen. Selv om tilbudet er lovfestet, er det imidlertid stor variasjon i hvor bredt tilbudet er, og hvor høy faglig kompetanse instrumentlærere i den enkelte kommunen har. Derfor er økt kvalitet på instrumentopplæring en av de viktigste satsningene i NMF sitt arbeid.

### 2.2.3 Korps som læringsorganisasjon

For å kunne drøfte om kvalitet i korpset videre i oppgaven, er det vesentlig å se på korps som en læringsorganisasjon. Korps i Norge driver med en læringsvirksomhet som skal sørge for en felles og sammenhengende opplæring på korpsinstrumenter i samspill. Adgangen til læring skjer umiddelbart etter at barn og unge blir tatt opp i praksisen. Som et korpsmedlem er man en del av fellesskapet. De nye medlemmene er først aspiranter, og deretter kvalifiseres til deltakelse i korpsets samspill. Som en legitim deltaker av fellesskapet, åpnes det opp for

læring og utvikling gjennom felles trening og øvelse. I et skolekorps lever deltakelse og læring i et gjensidig og relasjonelt forhold. Derfor kan korpsvirksomhet ses på som *læring i praksisfellesskap*.

Praksisfellesskap er karakterisert ved at de bygger på medlemskap, har grenser, definerer roller og kvalifikasjoner, distribuerer autoritet, etablerer forutsigbare relasjoner ved hjelp av kontrakter, mål og målsystemer, samt at de tilveiebringer et repertoar av prosedyrer og retningslinjer, som ressurser for medlemmene. (Säljö, 2001) Den viktigste egenskapen ved et praksisfellesskap er at det er valgt og at medlemmene av fellesskapet har noe til felles. Noe felles som er oppsøkt og som må jobbes med. Korps som praksisfellesskap blir hele tiden vurdert om det har verdi for musikantene. Hvis det ikke har verdi, kan musikantene trekke seg ut.

Wengers læringsteori om praksisfellesskap er sentral når det gjelder hvordan praksisfellesskap kan utvikle seg og gi motivasjon til ny læring.

Wenger definerer praksis fellesskap som ”*grupper av mennesker som deler en bekymring eller lidenskap for noe de gjør og lærer hvordan de kan gjøre det bedre mens de samhandler regelmessig.*” (Wenger, 1998) Han beskriver praksisfellesskap som uformelle, lærende samarbeidsgrupper som grunnlag for kompetanseutvikling. For at et praksisfellesskap skal gi en motivasjon til læring så må man først og fremst ta utgangspunkt i hva man mener med læring. Man må ha et videre perspektiv på læring enn noe som kan defineres. Læring er å være i konstant endring – læring er den del av vårt identitet, sier han. Læring formes på stedet vi holder til, i den kulturen vi er en del av. Derfor er det sosiale praksisfellesskapet viktig. Det gir mening, skaper diskusjoner, liv og røre. (Ibid, 1998)

Lave og Wenger (i Nielsen og Kvale, 1999) setter begrepet deltakelse i et praksisfellesskap i en teoretisk ramme og forklarer hvordan man lærer ved å delta i ulike deltakelsesbaner for sosialaktivitet. Deltakelsesbaner sier noe om hvordan et individs deltakelse utvikler seg over tid, innenfor og mellom ulike handlingskontekster. De snakker om *situert læring* der mening og forståelse, samt læring og kommunikasjon relateres til sosiale kontekster. Å situere betyr å involvere andre personer, miljøet og aktivitetene til å skape mening. Gjennom læring kan individet modifisere sin måte å delta på. Læring i fellesskap handler dermed om endring om og utvikling av personlige forutsetninger for deltakelse. (Nielsen og Kvale, 1999)

At læringsaspektet er fremtredende i skolekorpset viser seg blant annet ved å bruke musikk lærere til instrumentundervisning, enten gjennom den lokale kulturskolen eller ved å bruke profesjonelle utøvere. Måldefinering varierer fra korps til korps, men alle korps i Norge har en felles overordnet målsetting - *et godt musikktilbud utover det offentlig skoleverk kan tilby*. Bekreftelse på at korps er en læringsorganisasjon finnes også i NMF sine styringsdokumenter. NMFs mål er å *bidra til kvalitetsfylt opplæring, sterke musikkopplevelser, en lettere korps hverdag og positive markeringer av musikkorps*. ([www.spilleglede.no](http://www.spilleglede.no)) Allerede i sin målformulering nevner NMF flere begrep som kjennetegner korps som frivillig organisasjon. Disse er *opplæring, kvalitet og musikk*.

Ut ifra det vi har sett om frivillige organisasjoner, deres inndeling og korpsorganisasjonens mål kan jeg gi en ny definisjon på skolekorps i Norge.

*Skolekorps er en frivillig, uformell, aktivitetsbasert kulturorganisasjon som gir barn og unge et kvalitativt tilbud om instrumentopplæring i musikalsk felleskap.* (egen definisjon)

### **2.3 Relevant forskning**

For å få dypere innsikt i skolekorps som organisasjon har jeg søkt etter tidligere forskning på feltet. Det har ikke gitt noe stort resultat. Som sagt innledningsvis er det lite vitenskapelige studier om korpsbevegelsen i Norge. Det finnes en del internasjonal forskning, særlig i USA, men disse enten omhandler brassband-tradisjonen (Hosler, 1992; Pinner, 2004) eller rekruttering (Hayes, 2005) og status til medlemmer (Rothbart, 2006). Det har vært nyttig å lese disse studiene for å se hvordan korpmiljøet er bygd opp i USA. Korpsbevegelsen i USA er organisert annerledes enn i Norge. USA har en lang tradisjon i *marching band* og disse korpsene er knyttet til den lokale skolens hverdag. Det vil si at undervisningen er obligatorisk og foregår *i skoletiden*. I motsetning til USA er korpsbevegelse i Norge en organisasjon der frivillighet står sentralt. Derfor mener jeg at disse internasjonale korpsstudier er lite relevante for min problemstilling.

Når det gjelder forskning på korps i Norge har jeg funnet en del studier som omhandler frafallsproblematikken (Turtum, 2012; Hjelmbrække og Berge 2010; Kalsnes, 1984; Øren, 1993), rekruttering (Reitehaug, 1990) og kulturanalytisk perspektiv på skolekorps (Handegard, 2007; Gylterud, 2011). De fleste studiene omhandler frafallet i skolekorps. Dette

er ikke rart siden korpbevegelsen opplever et kraftig kutt i medlemsmassen – fra rundt 115 000 medlemmer på 70-tallet til rundt 65 000 medlemmer i dag.

Kalsnes (1984) skriver om frafallet i musikkskolen, men han også gir en beskrivelse av ulike direkte og indirekte forhold både i og utenfor musikkskolen som kan ha innvirkning på det at elevene slutter i musikkskolen. Han legger stor vekt på *valg av repertoaret* i musikkundervisningen og sier at det er en klar sammenheng mellom repertoarønsker og ”ansiennitet” i musikkskolen. Elevene som har fått oppfylt sine ønsker om repertoaret gikk flest år i musikkskolen, mens halvparten av elever som sluttet i musikkskolen gjorde det pga at deres repertoarønsker ikke ble innfridd. (Kalsnes, 1984)

Hjelmbrekke og Berge (2010) sin studie om korps, *Når hornet er lagt på hylla*, er sentralstudie i nyere forskning på korps i Norge. Telemarkforskning har på oppdrag fra Norges Musikkorps Forbund gjennomført både en kvantitativ undersøkelse og kvalitative intervjuer blant korpsungdommer og sett nærmere på frafallet fra skolekorps i Norge. Rapporten fokuserer seg dermed mye på hva NMF selv kan gjøre for å legge til rette for at flest mulig velger musikkorps som aktivitet i en konkurranseutsatt fritidsaktivitetsmarked. Konkrete tiltak som er vektlagt i rapporten er styrking av dirigentkompetansen, fokus på individuelle behov, bedre talentutvikling, men ikke minst styrking av individuell instrumentopplæring og bedre samarbeid med den lokale kulturskolen og andre aktører, både lokalt og regionalt. Hjelmbrekke og Berge skriver at 50% av aspirantene slutter i korpset i løpet av de to første årene der 18% slutter allerede etter 6 måneder. Ifølge rapporten er det bare en myte at skolekorps i Norge sliter med rekruttering. Rekrutteringen har aldri vært bedre, men korpsene har problemer med å beholde sine musikanter. Det ser ut som om at korpsene har en utfordring i å gjøre aktiviteten interessant nok, samt finne utfordringer tilpasset alle medlemmer.

Rapporten setter i fokus tidlig frafall i korps og understreker at alle frivillige organisasjoner som har barn og ungdom som målgruppe erfarer økende frafall blant sine medlemmer. Allikevel kommer det tydelig frem i rapporten at frafallet i korps er større enn i mange andre organisasjoner. I 1992 var det 15,8% av ungdommene med i musikkorps mot 9,1% i 2002. Endringene fra 2002 til i dag er ikke store, men sammenliknet med trenden på 70-tallet og 80-tallet er utviklingen dramatisk. (Hjelmbrekke og Berge, 2010)

Turtum (2012) sin studie tar utgangspunkt i rapporten fra Telemarkforskning og går et steg videre. Basert på funnene til Hjelmbrekke og Berge (2010), har Turtum gjennomført en kvalitativ studie der han i tillegg til perspektivet fra ungdommene inkluderer tillitsvalgte i korpsene og dirigenter og hva de mener kan være grunnene til det store frafallet. De mest fremtredende årsakene til å slutte i korps ifølge Turtum ser ut til å være andre aktiviteter, tidspress, manglende interesse og motivasjon, konflikt med nivået på fellesskapet og holdningen jevnaldrende og samfunnet antas til å ha til korps. Turtum har funnet ut at den grunnleggende motivasjonen har mye å si hvordan ungdommene disponerer fritida si og prioriterer korps i forhold til andre aktiviteter. (Turtum, 2012)

Handegard (2007) sin korpsstudie omhandler ikke frafallet i korps, men om korps som et fenomen sett fra et kulturanalytisk perspektiv. Handegard (2007) beskriver og forklarer hva et musikkorps er og hva det betyr for de som er utøvere, men også deres familier. I et komparativ perspektiv undersøkes hvordan aktørenes holdninger til det å spille i korps har endret seg i årenes løp. Man må ikke glemme at et musikkorps er basert på fellesskapet som krever aktivt engasjement, men ikke minst tilstedeværelse. Det er fellesskapet som frembringer musikk, prestasjoner og gir identitet. Med fokus på 17. mai som merkebygger for korpsene skriver Handegard at 17.mai feiringen er blitt et stort problem for skolekorpsene.

*”Korpsene har ikke noe igjen for å gå taktfast rundt i gatene og spille marsjmusikk på 17.mai. At folk flest forbinder korpsene med nasjonaldagen, gir et helt feil inntrykk hva korpsene driver med.”* (Handegard, 2007:84)

17.mai-feiring er ikke en utfordring som gjør at ungdommer fortsetter å spille i korps. Handegard retter heller fokus mot andre arenaer, spesielt konkurranser. Konkurranser har resultert i høyere vanskelighetsgrad på musikken som fremføres og bidratt til økt kvalitet i korpsene. Konkurranser oppleves som ”kjekt”, det er alltid spenning rundt dem som appellerer til barn og ungdom. Handegard har funnet ut at unge finner konkurranser mer utfordrende fordi det stiller store krav til både musikalske utfordringer og felleskap. Dette gjør aktiviteten i korpset interessant nok og hindrer musikanter i å kjede seg. (Ibid, 2007)

Øren (1993) ser også på konkurranser som en viktig del av korpsvirksomhet og sier at konkurranser er en unik anledning til å oppleve god musikk og flotte fremføringer. Samtidig

er den sosiale delen rundt dette unikt. Konkurranser er en arena der korpsene har mulighet til å vise noe annet enn uniformer, marsjer og marsjering. (Øren, 1993)

Det er flere korpsstudier som vektlegger det sosiale i korpsarbeid. Gylterud (2011) ser på skolekorps som en arena for samspill, utvikling og sosial læring. Hennes studie om korps som et sosialt fenomen omhandler de prosessene som foregår innenfor korpset som har betydning for læring. Hun fant ut at det sosiale samspillet i fellesskapet er like viktig for utvikling av musikalske ferdigheter som valg av repertoar, mestring, tilpasning av individuell instrumentopplæring, osv. Studien konkluderer med at korpsledelse bør på lik linje jobbe med utviklingen av kompetansen om sosialt samspill og problemløsning som med utviklingen av musikkkompetanse. (Gylterud, 2011)

Alle disse studiene er svært relevante for min problemstilling og treffer mitt problemområde. Uansett om de handler om årsakene til at barn og unge spiller i korps eller om de handler om frafall av tenåringer fra musikkorps, så har de noe til felles. Alle korpsstudier jeg har gått gjennom forteller om at barn og unge spiller i korps så lenge dette tilfredsstiller deres behov og innfrir deres forventninger, spesielle interesser og ønsker. Idet tilfredsheten med korpstilbudet forsvinner, så slutter de i korps. Rapporten fra Telemarkforskning viser at tilbudet varierer mellom korpsene og betydelig mellom kommunene, noe som gjorde at jeg ble nysgjerrig på om tilfredsheten med korpstilbudet også gjør det. Hvor fornøyd er korpsmusikanter med det tilbudet de får i korpset sitt?

### **3 Kvalitet**

#### **3.1 Hva er kvalitet?**

I tråd med mine problemstillinger søkes det å belyse kvaliteten i korpsarbeid. I og med at ordet *kvalitet* benyttes, er det poeng å utdype hva som menes med denne betegnelsen. I faglitteraturen kommer det frem at forståelsen av kvalitetsbegrepet varierer. I dette kapitlet skal jeg redegjøre for begrepet kvalitet, men ambisjonen er ikke å få frem alle sider som

preger diskusjoner knyttet til kvalitetsbegrepet, men å introdusere noen aspekter som er aktuelle i lys av mitt forskningsarbeid.

Kvalitet er et begrep som omfatter mye, som vi bruker veldig ofte i flere sammenhenger men når vi prøver å forklare hva begrepet er, forstår vi at det ikke er så enkelt som vi i utgangspunktet trodde. Man blir lett usikker etter hvert som man begynner å tenke over hva kvalitet egentlig innebærer. Den forståelsen av kvalitetsbegrepet som legges til grunn, vil blant annet legge føringer for hva som defineres som et godt korps, hvordan korpset videreutvikles, hvilke endringer som ønskes og hvilke tiltak som iverksettes.

Selve ordet *kvalitet* stammer opprinnelig fra det latinske ordet ”*qualitas*” som kan oversettes med *hvordan sammensatt* i betydning beskaffenhet, art eller egenskap. Kvalitet kan således både handle om egenskaper og måter prosesser blir gjennomført på. (Roald, 2011)

Opprinnelig er *kvalitet* et begrep som først ble gitt oppmerksomhet i industrien og privat tjenesteyting. Kvalitetsbegrepet har senere for lengst inntatt offentlig sektor. På reisen fra privat fra til offentlig sektor har kvalitetsbegrepet ofte vært utsatt for omfortolkninger.

Norsk Standard sin definisjon av kvalitet er følgende: *Den helhet av egenskaper og kjennetegn et produkt eller en tjeneste har, som vedrører dets evne til å tilfredsstille uttalte og underforståtte behov* (Hanssen 2003).

Nilsen (1997) sier at vi må skille mellom ”kvalitet” og hvor god eller dårlig en gitt kvalitet er. Han mener at om en tjeneste er bra eller dårlig, uansett om vi liker den eller ikke, så har vi kvalitet. Han mener at kvalitet dreier seg om nivå og varians rundt dette nivået. Han snakker da om ulike nivåer der variansen rundt et gitt nivå avspeiler kvaliteten. “Kvalitet har sammenheng med, men er ikke ensbetydende med, hva folk liker og foretrekker” (Nilsen, 1997).

I sin tolkning av kvalitetsbegrepet viser Nilsen at begrepet kan forstås som et *normativt* begrep. Kvalitet betegner da hvordan egenskaper ved et fenomen står i forhold til eller samsvarer med visse kriterier. Han snakker om god kvalitet som innebærer noe bra eller godt. Denne typen kvalitet oppstår når egenskaper av et fenomen samsvarer med bestemte kriterier. På den annen side lav kvalitet vil si at egenskapene i liten grad eller ikke oppfyller kriteriene. (Ibid, 1997)

Selv om kvalitetsbegrepet kan forstås normativt, er kvalitet *relativt* fordi det er vanskelig å

uttale seg om hva som er god og dårlig kvalitet på et generelt nivå. Hva folk liker eller ikke er relativt og kriteriene som bedømmer kvaliteten er dermed avhengige av menneskers idéer og oppfatninger hva som er verdifullt. (Roald, 2011)

Hensikten i denne oppgaven er ikke å definere kvalitet eller å ta stilling til de forskjellige posisjonene jeg skisserte ovenfor. Poenget er å vise at kvalitet er noe det strides om. Kvalitet kan betydningsbestemmes ulikt i ulike korps.

### **3.2 Kvalitet i korpsorganisasjonen**

Redegjørelsen ovenfor viser at kvalitetsbegrepet er mangefasettert. Selv om det har vært betydelig debatt om kvalitet i korpsarbeid i de siste årene, har det ikke ført til en tydelig definisjon eller felles forståelse av kvalitetsbegrepet i korpssammenheng.

I samtale med Per Einar Fon som er ansatt som korpsbygger i Norges Musikkorps Forbund, kom det frem at det ikke finnes noen felles forståelse for kvalitetsbegrepet, men at NMF tenker kvalitet med utgangspunkt i det korpset det refereres til.

*”Kvalitet refereres mot det planverket som er vedtatt i hvert enkelt korps og som gjelder både musikalsk utvikling i samspill og enkelt undervisning. Det forutsetter ledelse ut ifra vedtatt planverk, stabile rammevilkår og at planverket har en sammenheng.”* (Per Einar Fon, korpsbygger i NMF)

Norges Musikkorps Forbund forstår kvalitet som realisering av mål i henhold til bestemte oppgaver. Det mest nærliggende er at kvalitet relateres til korpsets formål, slik det er nedfelt i korpsets vedtektsdokumenter. På denne måten belyses kvaliteten i det enkelte korpset ved å analysere de intensjoner og aktiviteter som skal føre frem til oppfyllelse av de oppsatte mål. Nøkkelordene for kvalitetsevalueringer blir vilkår eller aktiviteter i forhold til måloppfyllelse, som for eksempel organisering, faglig innhold, dirigentens og instrumentlærernes pedagogiske kompetanse og ressurser. I motsetning til standardtilnærming legges det opp til at kvalitet er relativ i det den bestemmes i forhold til eller varierer med målsettingene i hvert enkelt korps. Dette reiser noen spørsmål. *Hvem* er det som da skal definere *hva* som er



kvalitativt godt arbeid i skolekorps, og ikke minst *hvordan* skal en slik vurdering av kvalitet foregå?

På bakgrunn av kvalitetsbegrepets relative betydning, er det utfordrende for korpsledere og korpsstyre å enes om hva som er sentralt knyttet til spørsmål om kvalitet innenfor korps. De involverte har forskjellige oppfatninger og prioriteringer. Noen ønsker å rette søkelys mot korpsets struktur, organisering og rammebetingelser. Andre er mer opptatt av kvaliteten av instrumentopplæringen, læringsaktivitetene og læringsmiljø. Når kvalitetsområdene ikke er tydelig definert, blir det utfordrende å avklare hvilke kvalitetsindikatorer som skal brukes. Det vil i den forbindelse kunne stilles spørsmål ved om kvalitetsindikatorer lar seg måle på en troverdig måte. (Nielsen, 2000) På bakgrunn av kvalitetsbegrepets relative betydning i korpsarbeid vil det være umulig å bruke samme kvalitetsindikatorer for å måle kvalitet i ulike korps.

Uansett hvor tydelig kvalitetsområdene er definert, må de defineres i en dialog med musikanter som primærbrukere. Dialogen må være preget av åpenhet og gjensidig forståelse. Korps som organisasjon er nødt til å kartlegge hvilke forventninger og behov musikanter har. Den dialogen er viktig for at musikantenes forventninger skal bli realistiske. Det må være en balanse mellom å forbedre resultatene og skape realistiske forventninger. Hvis man bare er opptatt av å forbedre resultatene, risikerer man at brukernes forventninger økes tilsvarende. (Roald, 2011)

I dette perspektivet vil et korps med høy kvalitet være et korps som klart og tydelig definerer sine hensikter, som er effektiv og dyktig til å nå de målene som er satt av korpset selv og som klarer å innfri musikantenes forventninger. Kvalitet i denne sammenhengen kan være nært knyttet til korpskonkurranser. I gjennomgangen av tidligere forskning har vi sett på flere studier som tyder på at korpskonkurranser er noe korps flest bør satse på i sin virksomhet. Konkurranser stiller store krav til både musikalske utfordringer og felleskap, men er også en arena der korpset har mulighet til å vise noe annet enn uniformer, marsjer og marsjering. (Handegard, 2007; Øren, 1993) Tankegangen er at når noen korps lykkes bedre enn andre, bør disse holdes frem som modeller, slik at andre, ved å lære av disse, kan oppnå tilsvarende fremgang. Det gjelder å forstå hva som er god praksis og sørge for at den blir utbredt.

Norges Musikkorps Forbund har i de siste årene arrangert en rekke seminarer for å fremme god praksis i korpsarbeidet. Allikevel vil det være naturlig å forvente at organisasjonen selv

utvikler et kvalitetssystem som definerer og sikrer kvalitet i forhold til de mål som er satt for korpsopplæringen i Norge og som samtidig har legitimitet hos myndighetene. For at enkelte korps skal kunne utvikle seg, må de formulere sine mål basert på de *forventinger* som er rettet mot dem. Et sentralt kvalitetssystem og klare forventinger skal gi enkelte korps retning i utviklingen og uttrykke hva som til enhver tid er god kvalitet. Korpsleder(e) må få instruksjon om hva som er definert som kvalitet i korpsorganisasjonen for å kunne skape oppslutning om de mål som settes for å oppnå den på forhånd definerte kvaliteten.

### 3.3 Oppfattet korpskvalitet

Svendsen mener kvalitet kan defineres ut fra to ulike dimensjoner: *objektive kriterier* og *subjektive kriterier*. De objektive kriteriene dreier seg om å oppfylle formelle krav som lover og forskrifter, mens de subjektive kriteriene er knyttet til individuelle forventinger og behov. (Svendsen, 2010) Studiens hensikt er å undersøke hvordan korpsmusikanter oppfatter kvalitet i sitt eget korps. Derfor er jeg mest opptatt av kvalitetens subjektive dimensjon og musikantenes egen oppfatning av kvaliteten i korpset basert på vedkommendes forventninger og behov. Jeg ønsker å måle kvalitet i korps slik musikanter opplever den, altså *den subjektive kvaliteten* i skolekorps. Subjektiv kvalitet handler om å tilfredsstille forventinger brukere har til sin organisasjon. Subjektiv kvalitet er vanskelig å formidle med ord og erfares først og fremst gjennom bruk. Det vil si at anbefalinger fra andre folk som har samme vurderinger som en selv kan fortelle mye mer om den subjektive kvaliteten enn en brosjyre kan. (Ibid, 2010)

Når barn og unge begynner i korps har de som regel på forhånd forventninger om hvordan de kommer til å oppleve å spille i korps. Disse forventningene kan være basert på hva de har hørt om korps tidligere, og vil spille en veldig viktig rolle når det gjelder vurdering av å spille i korps. Siden nye korpsmusikanter ikke har tidligere erfaringer med korps, så er det ingen standard eller sammenligningsgrunnlag i deres evaluering av kvaliteten i korpset. De vil si at musikantenes oppfatning av kvaliteten i korps har *kun* med oppfyllelse av forventinger å gjøre. I dette perspektivet er vurderingen av korpskvalitet et resultat av hvilke forventninger musikantene har til det å spille i korps og hvordan vedkommende opplever det. For å kunne snakke om positiv kvalitet i korpset må opplevelsen av å spille i korps overstige forventningene musikantene hadde før de begynte i korps. (Ibid, 2010)

I det forrige kapittelet ble det forklart at musikantenes forventninger og behov bør kartlegges i dialogen mellom korpsets ledelse og musikanter selv. Dette er viktig for at musikantenes forventninger skal bli realistiske. Ruud mener at det ofte er sprik mellom forventningene og virkeligheten ungdommene lever i, og at musikk derfor kan bli en katalysator for drømmer om noe annerledes. (Ruud, 1997) Et målorientert korps vil derfor være opptatt av ikke bare at opplæringen legges opp slik at forventningene i størst mulig grad blir innfridd, men også hvordan man selv kan bidra til at det skapes realistiske forventninger hos musikantene. I tilfelle en korpsmusikant har urealistiske forventninger, spiller det ingen rolle hvor god kvalitet i korpset er, fordi musikanten i en slik situasjon blir uansett skuffet.

Korps er en kompleks frivillig organisasjon med mange brukere. En av utfordringene kan bli å håndtere musikantenes ulike og motstridende forventninger. Barn og unge lærer på forskjellige måter og korpsets styre, dirigent og instrumentlærere må håndtere de varierende forventningene til hvordan opplæringen i korpset legges opp. Forskjellige forventninger og behov fører til forskjellige oppfatninger av kvaliteten i korpset. De viktigste verdiene i korpset skapes i møtet mellom musikanter og pedagoger, enten dirigenten eller instrumentlærere. Dermed vil kvalitetsarbeid i korps i hovedsak være å oppfylle musikantenes forventninger og behov så lenge de er basert på realistisk grunnlag.

## **4 Måling av oppfattet kvalitet i korps**

For å måle oppfattet kvalitet i skolekorps har jeg valgt å bruke et måleverktøy spesielt utviklet for å måle kvalitet i en organisasjon. Verktøyet er definert som differansen mellom hvordan brukere opplever organisasjonens virksomhet, og hva brukerne har forventet av den. *Servqual* – måleverktøy kan i utgangspunktet brukes på alle nivåer, bransjer, sektorer og organisasjoner. I det følgende vil jeg gi en gjennomgang av modellen og dens utvikling, samt begrunnelse for bruk av modellen i min oppgave.

### **4.1 *Servqual* måleverktøy**

Det teoretiske rammeverket SERVQUAL (*Service Quality Model*) som ble utviklet av Parasuraman et al. 1988 er et mest benyttet verktøy for måling av oppfattet kvalitet på

tjenester. Med dette verktøyet forsøker man å kartlegge betydningen av opplevelser og forventninger. Servqual er et verktøy som brukes for å måle oppfattet kvalitet ved å ta med i vurderingen både opplevelsen av kvaliteten og forventningene til den. Dette gjøres ved å identifisere en rekke ulike kjennetegn ved organisasjonens virksomhet. Elementer av *Servqual*- måleverktøyet brukes i et stort antall brukertilfredshetsundersøkelser, både i privat og offentlig sektor, og de kan gi nyttig innsikt i kvaliteten ved organisasjonens virksomhet. *Servqual* - måleverktøy ble utviklet på bakgrunn av et stort kvalitativt forskningsarbeid som ble fokusert på å beskrive de dimensjonene brukere mest er opptatt av i sin evaluering av kvaliteten ved virksomheten.

Dimensjonene i *Servqual* er resultat av analyser av flere punkter som sier noe om enkeltegenskaper. Det ble i utgangspunktet identifisert 10 dimensjoner som opprinnelig ble brukt for utviklingen av *Servqual* og disse dimensjonene viste seg å være relativt konsistente på tvers av type service, og genererte 97 påstander om servicekvalitet. I årene frem til 1988, trakk de ut 22 påstander som ble spredt over 5 dimensjoner, dimensjoner de mente var uavhengige av bedrift, bransje og virksomhet: *pålitelighet, tillit, fysiske fasiliteter, empati og respons*. (Parasuraman med fl.,1988)

Måleverktøyet har aldri blitt brukt i noen musikkpedagogiske sammenhenger og det blir spennende å se om jeg klarer å tilegne meg en forståelse av hvordan ulike kvalitetsfaktorer påvirker musikantenes tilfredshet av å spille i korps. I oppgavens innledningskapittel har jeg definert skolekorps som en frivillig, uformell og aktivitetsbasert *kulturorganisasjon*. Siden *Servqual*-måleverktøy benyttes ofte for å gi innsikt i kvaliteten ved organisasjonens virksomhet, er det naturlig å anta at måleverktøyet også vil fungere i korpsammenheng. Kvalitet kan betydningsbestemmes ulikt i ulike korps. Ved å identifisere felles kvalitetsdimensjoner er det mulig å kartlegge hvilke av disse har mest innvirkning på oppfattet kvalitet i enkelte korps.

For å kunne benytte *Servqual*-måleverktøyet i korpsammenheng måtte jeg modifisere modellen noe og tilpasse modellens dimensjoner den musikkpedagogiske virksomheten i skolekorps.

## 4.2 Kritikk mot Servqual

Gjennom årene har *Servqual* blitt utsatt for kritikk, hovedsakelig på empirisk grunnlag. Modellen ble kritisert for at den måler brukernes forventninger til en tjeneste og sammenlikner disse med hvordan vedkommende faktisk opplever tjenesten. Det betyr at man må måle i to omganger og deretter trekke forventninger fra selve opplevelsen, noe som krever mye tid før man kan trekke noen som helst konklusjoner.

I forhold til min problemstilling har jeg valgt å direkte måle *oppfattet* kvalitet i korps istedenfor å måle musikantenes forventninger til korpskvalitet og sammenlikne disse med hvordan musikantene *faktisk* opplever kvalitet i korpsset. Grunnen til at jeg har valgt denne tilnærmingen er at flere studier har vist at direkte målinger av opplevelsen allerede inneholder forskjellen mellom forventninger og opplevelser. Det er fordi at forventninger er dynamiske og påvirkes direkte av musikantenes individuelle behov og erfaringer. (Ajzen, 2001)

Musikantene har vurdert sine opplevelser av å spille i korps på grunnlag av allerede etablert erfaring og behov og en ekstra måling vil derfor ikke føre til noe ny informasjon.

Forventninger påvirker vurdering av opplevelsen og bidrar til å skape holdninger gjennom etablering av vurderte opplevelser som *gode* eller *dårlige*<sup>1</sup>. (Ibid, 2001)

## 4.3 Sentrale faktorer

Oppgavens problemstilling stiller spørsmål om hvilke kvalitetsfaktorer som mest skaper tilfredshet med å spille i skolekorps. For å kunne gi svar på dette må vi identifisere og definere flere ulike kvalitetsfaktorer. Jeg vil i det følgende gå nærmere inn på sentrale faktorer som er viktige for vurdering av kvalitet ved en tjeneste. Jeg skal starte med å liste opp de faktorene som brukes i *Servqual*-modellen. Deretter skal jeg redegjøre nærmere for hva som ligger i de ulike begrepene. Til slutt skal jeg se på forbedringer og tilpasninger av disse i forhold til min problemstilling.

*Servqual* – måleverktøy består av 5 sentrale dimensjoner. Disse 5 sentrale dimensjoner/kvalitetsfaktorer er uavhengige av bedrift, bransje, sektor og organisasjon.

---

<sup>1</sup> Mer om holdningsbegrepet og sentrale holdningsteorier i kapittel 5 - *Atferdsintensjon*

*Fysiske fasiliteter*

*Physical facilities, equipment and appearance of personnel.*

De fysiske fasilitetene og det fysiske utstyret, personalets framtredden.

Det fysiske bevis på organisasjonens virksomhet.

*Pålitelighet*

*Ability to perform the promised service dependably and accurately.*

At det er gitt løfte om, blir utført på en pålitelig og nøyaktig måte. Innebærer konsistens mellom ytelse og pålitelighet og organisasjonens evne til å yte lovende tjenester på en pålitelig og nøyaktig måte.

*Tillit*

*Organizations knowledge and ability to inspire trust and confidence.*

Organisasjonens evne til å inngi tiltro og tillit.

*Empati*

*Caring, individualized attention the organization provides its members.*

Organisasjonens anstrengelser for å forstå brukernes behov. Omsorg og individuelle oppmerksomhet brukerne får.

*Respons*

*Willingness and ability to help users and provide prompt service.*

Organisasjonens vilje og evne til å hjelpe sine brukere raskt og effektivt.

(Parasuraman, m.fl, 1988)

### 4.3.1 Fysiske fasiliteter

I kapittelet om oppfattet korpskvalitet så vi at det ikke finnes en felles forståelse for hva kvalitet i korpsammenheng er. Dermed blir det vanskelig for musikantene å vurdere. På grunn av fraværet av et fysisk, håndgripelig produkt i korps, ser musikantene ofte på konkrete bevis som omringer korpset.

Fysiske fasiliteter omfatter flere egenskaper som sier noe om forskjellige fysiske omgivelser til en organisasjon, som for eksempel bygninger og lokalisering av lokalene. (Schein, 1985) Siden vi så at korps er en læringsorganisasjon, så er det fysiske læringsmiljøet en faktor som kan påvirke den enkelte musikants evne og mulighet til læring. (Folkestad, 2006) I en læringsmiljøundersøkelsen ved Universitetet i Tromsø (2008) ble det funnet ut at fysiske omgivelsene er en kritisk faktor for hvordan studenter oppfatter kvaliteten på undervisningen. De fant ut at de fysiske egenskapene til en læringssituasjon appellerer sansene. Dermed blir de håndfaste beviser ved læringssituasjonen som påvirker studentenes vurderinger av undervisningskvalitet. (Læringsmiljøundersøkelsen 2008, UiT) Derfor er det viktig at korpsets ledelse ikke undervurderer fysiske aspekter fordi de lett kan påvirke musikantenes konklusjoner om den totale kvaliteten i korpset.

Det er veldig få korps i Norge som har sine egne øvingslokaler. Korpsene øver stort sett i skolelokaler som gymsaler, musikkrom, osv. Dessverre har det til alle tider vært lagt vesentlig større vekt på det visuelle elementet i lokaler enn romakustikken. De fleste korpsene er fornøyd med tak over hodet når de skal øve eller holde konsert, men disse lokale tilfredsstillende ikke tekniske krav lokalets størrelse, etterklangstid, romform og dimensjoner, osv. Øvingslokaler som brukes til forsterket, rytmisk musikk som korpsmusikk er av svært variert standard. Det finnes liten eller ingen dokumentasjon på hvordan akustikken er i denne typen lokaler her i landet. Disse lokalene har, til tross for aktiv bruk, fått lite oppmerksomhet når det kommer til akustikken. Det er også lite informasjon om hvordan lokaler for forsterket, rytmisk musikk *bør* være for å oppnå en optimal lydopplevelse. (Gudvangen m.fl., 2009)

For å kunne øve godt og få en god musikalsk fremgang i korpset, så er det visse akustiske krav som stilles til selve rommet. Akustikk har vært et svart underfokuserte fagområde i forbindelse med korpslokaler. Et godt lokale skal være dempet og med lite etterklang. Etterklang regnes som den viktigste parameteren innen akustikk fordi den er helt avgjørende for hvordan man opplever lyden i rommet. (Ibid, 2009) Et vanlig problem korpslokaler har er

at det er alt for mye etterklang i rommet, enten generelt, eller bare på visse frekvenser. For mye etterklang i et lite øvingslokale vil være ubehagelig hvis man skal drive kritisk lytting. Skal man kritisk lytte til musikk så mister man ofte små nyanser i musikken som blir maskert av etterklangen og man må også skru nivået høyere for at det skal bli behagelig. Dette fører til at det totale lydnivået i rommet blir større. Dette er ofte problem med korpslokaler da man må stille lyden høyere for å få den same opplevelsen som man kunne fått ved mindre etterklang. (ibid, 2009) I en undersøkelse av kvaliteten på øvingslokaler til korps, storband og orkestre i Norge, fant Norsk Musikkråd en stor variasjon i kvaliteten på lokalene der flere og flere står i fare for å øve seg dårligere på grunn av forhold i selve øvingslokale. Av over hundre øvingslokaler som ble undersøkt, har fagjuryen vurdert ca halvparten som relevante til å kunne fungere godt med relativt enkle og målrette tiltak. Andre hadde enten ingen eller lite potensiale som et godt øvingslokale. (www.musikk.no)

I tillegg til akustiske forhold er det en rekke andre faktorer som er helt avgjørende for en god musikalsk opplevelse, trivelige og effektive øvelser - gode lysforhold, tilfresstillende ventilasjon og tilgang til mange nok strømpunkter. Ikke minst låsing for å unngå irritasjon over tapt utstyr. (Bak og Bundgård, 1997)

Det er viktig å understreke at organisasjonens omgivelser, i tillegg til fysiske egenskaper, innebærer også et annet element – *ledernes fremtreden*. Hatch hevder at ledernes fremtreden har stor innvirkning på arbeidsmiljøet i organisasjonen, samt medarbeideres arbeidsmotivasjon. Essensen av ledernes fremtreden er at de bør 1) vise tillit; 2) være troverdige; 3) være stabile. Hun deler opp dimensjonen *fysiske fasiliteter* i to subdimensjoner. Disse er *håndgripelige egenskaper* og *ledernes fremtreden*. (Hatch, 2001)

Det skal være interessant å se nærmere på dimensjonen *fysiske fasiliteter* som todelt og hvilken påvirkning fysiske egenskaper ved korpsets øvingslokale og ledernes fremtreden har på musikantenes tilfredshet med korpset.

#### 4.3.2 Pålitelighet

Ifølge Servqual – modellen defineres pålitelighet som organisasjons evne til å levere den tjenesten som loves på en nøyaktig måte. (Parasuraman et al.,1985) Dette innebærer at tjenesten organisasjonen leverer er stabil og at organisasjonens prestasjon er konsistent over



tid, men også ledelsens pålitelighet og stabilitet. Ledelsen som har evne til å holde avtaler og løfter og som gjør ting riktig og til rett tid sees på som pålitelig. (Grimstad, 2010) Vi ser i selve definisjonen av begrepet *pålitelig* at dimensjonen består av to subdimensjoner: *løfter* og *gjøre ting rett*. Uansett om det dreier seg om gitte løfter eller om å gjøre ting riktig til rett tid skapes pålitelighet gjennom *handling*. *Løfter* er en subdimensjon som sier noe om at om korpsets ledelse lover en musikanter, for eksempel å bestille noe til en bestemt dato, må ledelsen holde dette løfte. *Å gjøre noe i rett tid* sier noe om viktigheten av at korpsets ledelse gjør det den sier den skal gjøre når den skal gjøre det. På denne måten fremstår ledelsen som *til å stole på*. Pålitelighet som en kvalitetsdimensjon kan være en viktig påvirkningsfaktor på musikantenes tilfredshet i korpset.

Det er flere områder i korpsdrift som krever pålitelig utførelse.

Korpset har en instrumentpark verdt mange hundre tusen kroner. Alle instrumenter trenger regelmessig vedlikehold og musikantene kommer stadig med bulk i instrumenter, defekte ventiler, ødelagte munnstykker, osv. Ledelsens ansvar er å skaffe nødvendige deler for at defekte instrumenter repareres snarest mulig. En av musikantenes forventninger er pålitelig utførelse til riktig tid.

De fleste skolekorps har en tett aktivitetskalender med mange musikkprosjekter, opptredener, ekstra øvelser, seminarer, turer i løpet av et semester. Ledelsens ansvar å formidle informasjon om dette både til musikantene, men også til foreldre. For å kunne følge opp barna sine, er foreldrene avhengig av enkel tilgang til pålitelig informasjon. Relevant og pålitelig informasjon er grunnleggende hensyn ved utforming av måneds- og semesterplaner. Forandring i disse planene i løpet av sesongen gjør at korps som organisasjon fremstår som *ikke å stole på*.

#### 4.3.3 Tillit til dirigenten

Ifølge *Servqual* modellen reflekterer tillit organisasjonens kunnskap og evne til å uttrykke tillit og fortrolighet. Ifølge modellen kan interaksjon mellom organisasjonsledelse og brukerne bidra til at brukerne føler seg vel i organisasjonen. (Parasuraman, m.fl, 1988)

Det er ikke enkelt å forstå eller definere begrepet *tillit*. Kristiansen (2002) sier at tillit er vanskelig å begripe, men at den består av gjensidige forventninger til noe som ikke er realisert,

og det gjør ethvert tillitsforhold sårbart. Tillitsforhold finnes i kraft av disse forventningene.

Derfor tar det lang tid til å utvikle et tillitsforhold, men det er fort gjort å rive det ned.

(Kristiansen, 2002) Kristiansen viser videre til Anthony Giddens sin teori om tillit som sier at tillit ikke bare sees som en relasjon mellom personer, men også i forhold til systemer eller institusjoner. Det er interessant fordi det er mulig å se på begrepet tillit ikke bare i forholdet mellom to personer, som for eksempel dirigent og musikanter, men også tillit i forhold til korps som organisasjon og forhold til korpsets ledelse slik det fremstår både innad og utad. Giddens skiller mellom "*trust*" og "*confidence*" hvor *confidence* betyr tiltro, dvs. at man baserer seg på tidligere erfaringer, mens *trust* kan oversettes med tillit, og her baserer man seg på at den man gir sin tillit til, ikke vil svikte. Tiltro er basert på fortid, mens tillit er basert på fremtid. (Ibid, 2002)

Møller (2004) snakker om to typer tillit - *partikulær tillit* og *generalisert tillit*. Generalisert tillit innebærer å ha tillit til systemer, mens partikulær tillit handler om å ha tillit *ansikt til ansikt*. Ansikt til ansikt relasjon befinner seg mellom mennesker med felles interesser og som er kulturelt bundet til hverandre. (Møller 2004)

Når jeg bruker *tillit* som kvalitetsfaktor i min studie om skolekorps så velger jeg å basere meg på *partikulær tillit* i et *relasjonelt perspektiv* der tillitsforholdet mellom musikantene og korpsets *dirigent* står i fokus. Korps som en frivillig kulturorganisasjon samler barn og unge med felles interesse for musikk og er en form for musikalsk felleskap der partikulær tillit er grunnleggende. Korpsets ledelse har tillit til dirigentens profesjonelle kunnskap og yrkesetikk, og dirigenten får dermed legitimitet til å ta ansvar for musikantene, både når det gjelder relasjonen til musikantene og deres læring. I kraft av denne legitimiteten og profesjon-etiske prinsipper har dirigentene ansvar for å realisere mandatet de er gitt på en best mulig måte.

(Green, 1997) Å lære seg et instrument, samt å lære seg å spille i samspill med andre er en prosess som krever mye tid, motivasjon og engasjement. Denne lange prosessen er avhengig av at dirigent leder musikanten fra enkle mestringsopplevelser til å jobbe målbevisst og være ambisiøs. Relasjonen mellom dirigenten og musikantene i et skolekorps er viktig for at musikanten skal føle mestring og utvikle selvfølelse. Hargreaves sier at utvikling av selvfølelse i forbindelse med instrumentferdigheter kan oppstå allerede rundt 8-års alder.

(Hargreaves, et al., 2002) I denne alderen har barn som regel sitt første møte med korps som

aspirant.<sup>2</sup> I korps får barn undervisning i gruppe i stedet for enetimer de får med instrumentlæreren på kulturskolen. De lærer og utvikler seg ved å delta i et musikalsk felleskap, noe Rogoff kaller *guidet deltakelse*. (Ibid, 2002) I dette perspektivet, flyttes fokuset fra individet som lærende, til læring gjennom deltakelse i et musikalsk felleskap. Læring ses derfor i et relasjonelt perspektiv, hvor relasjonen mellom dirigenten og musikanten danner utgangspunkt for læring. (Ibid, 2002) Samarbeidsrelasjonen kommer i fokus med vekt på etablere en tillitsfull dialog mellom musikantene og dirigenten. Tilliten musikantene har til korpsets dirigent som fellesskapets *guide* kan være avgjørende for at læring og utvikling finner sted. Forholdet mellom musikanten og dirigenten vil uunngåelig være en del av læringsprosessen og kan prege musikantenes motivasjon for læring. De forventer om at dirigenten vil opptre konsistent, handle fritt for motsigelser, og ikke minst holde det han lover. Har musikantene tiltro til dirigentens troverdighet og om at han er å stole på, vil det føre til utvikling av tillit. Dermed vil dette forholdet ha en betydelig rolle i musikantenes oppfatning av korpset sitt.

#### 4.3.4 Empati

*Empati* vil si evne til å leve seg inn i andres situasjon. Det dreier seg om sosialt sensitivitet og evne til desentrering. Det handler om å se situasjonen fra den andres side, vise omtanke og respekt for andres følelser og synspunkter. (Dale, 1993) Det er ikke bare viktig å kunne sette seg inn hvordan andre har det, men også å trekke konsekvenser av dette.

Empati i organisasjonssammenheng representerer organisasjonens evne til å vise individuell oppmerksomhet til sine medlemmer. (Kaufmann og Kaufmann, 2003) I korps som organisasjon gjenspeiler empatidimensjonen hvordan korpsets ledelse sørger for omsorgsfull og individualisert oppmerksomhet til sine musikanter. Dimensjonen inneholder tilgjengelighet, forståelse og innsats for å forstå musikantenes behov. En empatisk, forståelsesfull og støttende relasjon mellom musikantene på den ene siden og *de voksne* i korpset på den andre, vil kunne gi musikantene viktig inspirasjon og tro på seg selv, slik at de kan utarbeide større utholdenhet og motivasjon for øving. Korpsets ledelse må vise interesse

---

<sup>2</sup> Aspirant er betegnelsen korpsoverordnet bruker på de som spiller korpsinstrument og er inne i sitt første spilleår

for musikantenes handlinger, utsagn, oppfatninger og væremåter. De må respektere musikantenes individuelle rettigheter og deres ulike kulturelle bakgrunn. Samtidig skal *de voksne* være modeller for musikantene, og man må opptre ærlig og empatisk, kommunisere godt med musikantene og kunne ta i mot kritikk.

#### 4.3.5 Respons fra dirigenten

Alle mennesker trenger tilbakemeldinger fra sine omgivelser på hvordan de presterer. Bass (1985) mener at grunnlag for en korrekt organisasjonskultur er ledernes evne til å gi tilbakemelding på medlemmenes prestasjoner.

Tilbakemeldinger er *dialoger som fremmer læring, anerkjennelse, engasjement, refleksjon og potensiell kompetanse hos den lærende*. (Dale og Wærness, 2003)

Korps som en organisasjon der læring står sentralt er avhengig av at musikantene får tilbakemeldinger på hvordan de presterer for å kunne nå oppsatte mål og forbedre sin innsats. Kristiansen (2002) påpeker at hvis en læringssituasjon er preget av få eller manglende tilbakemeldinger på elevenes innsats vil forventningene om tilbakemeldinger bli justert ned til et minimum. (Kristiansen, 2002) Dale og Wærness (1996) mener at dersom elever ikke får god nok informasjon om hvor de står i forhold til målene i læreplanen, får de urealistisk bilde av egen kompetanse. (Dale og Wærness, 2003)

Tilbakemeldinger kan bestå av tre varianter:

- Ros – positiv tilbakemelding
- Ris – negativ tilbakemelding
- Ingen tilbakemelding - neglisjering

Mange ledere velger å ikke gi tilbakemelding på negativ atferd fordi de er redde at mottakeren vil ignorere deres tilbakemelding. (Kaufmann og Kaufmann, 2003) Men som vi ser, så er enhver tilbakemelding bedre enn ingen tilbakemelding. Neglisjering er en form for mobbing og kan betraktes som psykisk trakassering. (Dale og Wærness, 2003) Tilbakemelding kan både fremme og hemme læring. Dersom tilbakemelding skal bidra til å fremme læring, må

den være faglig relevant, det vil si at den må være knyttet til målene for opplæringen. (Ibid, 2003)

Det er mest naturlig å forvente at korpsets dirigent har størst ansvar når det gjelder tilbakemelding på musikantenes prestasjoner. Ris og ros er viktige virkemidler som dirigenten kan bruke for å påvirke musikantenes motivasjon og dermed resultatoppnåelse. En viktig forutsetning for at en tilbakemelding skal kunne påvirke musikantenes resultatoppnåelse er at tilbakemeldingenes form og innhold må være av en slik karakter at musikantene kan forholde seg til det. Innholdet må være tydelig og konstruktivt slik at musikantene kan forstå intensjonen med tilbakemeldingen og gjøre noe med det. (Ibid, 2003) Kvaliteten på tilbakemeldingen musikantene får fra dirigenten er avgjørende læringsprosessen. Dersom tilbakemeldingen er av negativ karakter, bør den inneholde korrigerende opplysninger som støtte til videre læring. Musikantene må få informasjon om hva de mestrer godt og ikke fullt så godt og hva de bør gjøre med det for å bli bedre. Typisk eksempel er når dirigentene sier at musikantene har spilt et stykke bra eller flott. Å få en sånn tilbakemelding kan være motiverende og oppmuntrende for musikantene, men dette i seg selv vil ikke gi musikantene informasjon om *hva* som er bra. De har behov for begrunnelser og tilbakemeldinger som viser veien videre, dersom vurderingen skal bidra til å fremme læring i korpset.

#### **4.4 Utvidelse av modellen**

De viktigste kvalitetsdimensjonene ved en organisasjon er, ifølge *Servqual* - modellen, fysiske fasiliteter, pålitelighet, tillit, empati og respons. Modellen er utviklet så generelt at den er ment til å brukes i en hvilken som helst organisasjon, men forfatterne fremhever at ordlyden kan tilpasses de enkelte organisasjonene modellen anvendes på. Dimensjoner og faktorer i *Servqual* har i stor grad blitt forsket på i ulike bransjer og i en rekke offentlige og private organisasjoner. Nesten alle individuelle studier inneholder en eller annen form for endringer eller tillegg, for å gjenspeile akkurat den organisasjonen som det forskes på. Det er derfor ikke noe poeng i å prøve å oppsummere en altomfattende tilnærming her. Imidlertid syns jeg at det er viktig å presentere noen tilleggs dimensjoner jeg mener kan være avgjørende i musikantenes vurdering av kvaliteten i et skolekorps.

#### 4.4.1 Repertoar

På samlinger og seminarer Norges Musikkorps Forbund arrangerer for dirigenter tilknyttet korps i forbundet er det alltid stort fokus på repertoar og viktigheten et godt repertoar har for korpsets utvikling. Å velge et riktig repertoar i korpset er alltid utfordrende og det er mange faktorer å ta hensyn til – musikantenes ønsker, vanskelighetsgrad, semesterplan, osv. Formålet med repertoaret er nesten alltid å motivere musikantene til å øve på egenhånd og tilbringe mer tid med instrumentet. Dette gjelder spesielt de yngre musikantene, ettersom de ikke alltid har konsentrasjonsevne til langsiktig øving, og da uteblir de motiverende resultatene. Velger man et utdatert og uinteressant repertoar, så risikerer man å svekke musikantenes spilleglede. Velger man interessant og moderne repertoar, men som er på spilleteknisk høyt nivå, risikerer man igjen å undergrave musikantenes motivasjon. Utfordringen blir å gjøre repertoaret både interessant og utfordrende for alle.

På grunnlag av dette ønsker jeg å dele *repertoar* som kvalitetsdimensjon inn i to kategorier – 1) *repertoarvalg* og 2) *vanskelighetsgrad*.

For at jeg skal kunne belyse sammenhengen mellom repertoar og tilfredsheten med å spille i korps, synes jeg at det er viktig å se på elementene hver for seg og hvordan de kan påvirke musikantenes motivasjon og mestringsfølelse.

#### *Repertoarvalg*

Alle barn som begynner i korps har noen forventninger om hva slags musikk de kommer til å spille. Reynolds (i Hargreaves et al., 2002) vektlegger at barnets motivasjon avhenger av om de selv liker musikken de spiller eller ikke.

Det ser ut at når repertoaret som spilles treffer musikantenes *musikalske smak*, sterkes engasjementet og eierskapet til det som spilles. Skal man da la musikantene velge selv, eller skal man være en *repertoardiktator*?

Det er praktisk umulig at alle musikanter som spiller i korps har samme musikalsk smak og det er en stor utfordring å håndtere musikantenes ulike og motstridende forventninger når det gjelder korpsets repertoar.

Utvikling og opprettholdelse av menneskenes musikalske preferanser og smak har vært tema i mange studier og undersøkelser. Det finnes to tilnærminger når man snakker om utvikling av musikalsk smak hos mennesker. Den ene tilnærminger er av naturvitenskapelig art hvor det

forskes direkte på menneskers fysiske reaksjoner på musikk. Den andre tilnærmingen er mer av sosiologisk art, og er basert på menneskenes egne utsagn om musikksmak og opprinnelse av den. (North og Hargreaves, 2008)

Berlyne (i North og Hargreaves, 2008) fant ut i sin studie om musikalsk smak at kompleksitet og grad av gjenkjennelse hadde mest å si for den estetiske opplevelsen. Min erfaring som korpsdirigent gjennom årene er at grad av begeistring henger nøye sammen med gjenkjennelsesfaktoren - musikanter er mest positive til sjangere og låter de ellers liker å høre. De fleste dirigenter gir musikantene mulighet til å påvirke repertoarvalg i korpset. Praksisen er at dirigenter kommer med et større utvalg av låter som de da går gjennom sammen med musikantene før de bestemmer seg for hvilke låter de skal beholde som en del av repertoaret. Dette er et fint tiltak som gir musikantene repertoarkunnskap, men også mulighet til å oppfylle sine repertoarønsker. Forskningen viser at det ikke er slik at man ved første lytting bestemmer seg for at man enten liker eller ikke liker et musikkstykke og lar det forbli resten av livet. Heyduk (i North og Hargreaves, 2008) hevder at gjenkjennelsesfaktoren vil øke ved flere lyttinger, graden av forutsigbarhet vil reduseres og lytternes subjektive følelse av hvor kompleks musikken er vil forandre seg. I artikkelen om kortsiktige og langsiktige musikalske preferanser hos mennesker (*Short- and long-term musical preferences: What makes a favourite piece of music?*) påpeker Lamont at musikkstykker som er enkle ikke er så lett å like ved første gangs lytting som stykker med litt større utfordringer. Musikkstykker med for store utfordringer er heller ikke så interessante ved første lytting. Studien konkluderer med at musikalsk smak ikke er *konstant* og at den forandres gjennom tiden. (North og Hargreaves, 2008)

### *Vanskelighetsgrad*

Det er ikke enkelt å finne passende repertoar til alle. Velger man for vanskelig repertoar, vil man ha musikanter som sitter på øvelsen uten mestringsopplevelse. Velger man repertoar som er enkelt, vil noen av de beste musikantene kjede seg fordi de mangler utfordringer. Når enkeltindividet føler at det musikalske nivået ikke passer overens med det musikalske nivået i korpset forsvinner spillegleden for mange. Det er viktig med tilrettelegging av repertoaret slik at alle får utfordringer på sitt nivå en gang i blant. Spiller musikantene stykker som ikke tilsværer deres musikalske nivå, vil det føre til at de ikke tror på eget musikalske potensial. En negativ selvfølelse i forhold til å være musikalsk vil bremse den musikalske utviklingen selv

om barnet har stort musikalsk potensial. Lamont påpeker at hvis man ikke ser på seg selv som musiker vil det bli vanskelig – om ikke umulig å utvikle seg nok musikalsk til å bli utøver.

(Ibid, 2008)

#### 4.4.2 Korpsets omdømme

Mange barn og unge opplever glede ved å ha kompetanse på et område andre ikke har oversikt. Dette gir følelse av selvstendighet. Å spille i korps er en fritidsaktivitet som signaliserer interesse og tilhørighet til et speiselt kulturelt miljø. Hver gang musikantene møter på øvelse markerer de denne tilhørigheten. Korps representerer det Ruud kaller for *indre rom* som er avgrenset fra omverdenen og som kan fylles med opplevelse. Det indre rommet er utgangspunkt for å posisjonere seg i forhold til andre mennesker. I det arbeidet bruker korps som praksisfelleskap musikk som symbol for kulturell enhet, som middel til å skape enhet og sammenheng, som middel til å avgrense seg, markere en forskjell, eller som signal på kulturell egenart. (Ruud, 1997).

Samtidig er både korpsets aktiviteter og korpsets medlemmer synlige på den offentlige arena der de møter et publikum som kjenner dem fra andre situasjoner og som ikke identifiserer dem som korpsmedlemmer. *Sosiale holdninger* som skapes i omverdenen kan påvirke musikantenes engasjement, motivasjon og spilleglede. Med *sosial holdning* menes generelt individets forutfattede positive eller negative reaksjonstendenser overfor personer, sosiale objekter eller grupper. (Schein, 1985) Oppfatninger av musikantene selv dannes indirekte, gjennom persepsjon av andres oppfatninger av musikantene. De blir bevisste seg selv gjennom den tilbakemeldingen de får fra sine omgivelser.

O'Neill (ibid, 2008) har gjort dybdeintervju med unge musikere, og diskuterer på bakgrunn av disse hvordan venners forventninger kan påvirke hvordan ungdommer oppfører seg som musikere. Det kom frem at disse forventningene påvirker de unge musikernes musikalske selvfølelse. Det påpekes at utviklingen av selvfølelse hos unge musikere er bundet til et sosialt og kulturelt miljø. Det er forskjell på selvfølelsen hos de som føler seg annerkjent fra omgivelsene og hos de som ikke gjør det. Dessverre er det mange flinke musikere som underkjenner seg selv fordi de ikke føler seg annerkjent. (North og Hargreaves, 2008) Holdningen til korps i samfunnet har antakelig noe å si om hvordan barn og unge føler seg som korpsmedlemmer. Det er spesielt vanskelig å stå imot presset fra venner når de ser på



korps som en *nerdete* aktivitet. Men det er viktig å understreke ingenting sier om begrepet *nerdete* oppleves som negativt eller positivt. Det er vanskelig å fastsette om musikkorps har positiv eller negativ omdømme i samfunnet. Turtum (2012) fant direkte sammenheng mellom frafall av tenåringer fra skolekorps og holdningen til korpset som kan være avgjørende i valget om å slutte. (Turtum, 2012) På oppdrag fra NMF i 2009 kartla Respons norsk musikkorps sitt omdømme blant tenåringer og foreldre til barn i aldersgruppen 6-18 år. Respondentene ble hentet både blant de innenfor og utenfor korpsbevegelsen. Undersøkelsen viser at ingenting tyder på at korpsmusikk eller korpskultur generelt har særskilt dårlig omdømme. Tvert om mener et klart flertall av både foreldre- (70%) og ungdomsrepresentantene (60%) at de assosierer korps med positivt ladet begrep som inkludering og engasjement. (Respons, 2009)

## 5 Atferdsintensjon

### 5.1 Begrepsavklaring

Intensjoner antas å omfatte motivasjonelle faktorer som påvirker atferd. Intensjon er å betrakte som en subjektiv sannsynlighet individer etablerer med hensyn til å foreta en framtidig handling. (Ajzen og Fishbein, 1980) Ut fra dette synet kan vi anta at holdinger eksisterer som en relativt stabil og organiserende mekanisme hos individer og at disse innvirker på oppfatninger og fremtidige handlinger. Som en generell regel kan det sies at jo sterkere intensjonen om å engasjere seg i atferden er, jo mer trolig vil utførelsen av den være. Det bør imidlertid understrekes at en atferdsintensjon bare kan få utløp i atferd om den aktuelle atferd kan kontrolleres frivillig. (Ajzen og Fishbein, 1980)

#### *Hvordan utvikles intensjoner?*

Ajzen og Fishbein snakker om atferdsintensjoner som en funksjon av personenes holdninger til atferden, opplevd sosialt press til å gjennomføre atferden, og i hvor stor grad en opplever å ha kontroll over atferden i form av evner, muligheter og tid. De fleste atferdsintensjoner er dermed mål som er forbundet med en viss grad av usikkerhet. Atferdsintensjonen kan være en direkte konsekvens av nytteverdien, eller en følge av holdning mot bruk. (ibid).

Holdninger er brukt mye som forklaringsvariabel for atferd og atferdsintensjoner.

I det neste underkapittelet skal jeg se nærmere på holdningsbegrepet.

## 5.2 Holdningsbegrepet

I psykologien defineres holdninger gjerne som ”*disposisjon for handling eller noe som påvirker hvordan individer vil handle i ulike situasjoner.*” (Marthinussen, 1984)

Enkelt kan man si at holdninger dreier seg om å like eller mislike noe eller noen, samt tendenser til å reagere positivt eller negativ på visse typer av sosiale objekter. (ibid, 1984)

Holdninger ansees som byggesteiner i den enkeltes bevissthet og utgjør en viktig del av grunnlaget man handler på. På denne måten fungerer handlinger som et personlig arkivsystem som gir oss psykisk trygghet og får våre persepsjoner og vurderinger til å fremtre som stabile og konsistente (ibid, 1984).

Ajzen og Fishbein (1980) definerer holdninger (attitude) som “*learned predisposition to respond in a consistently favorable or unfavorable manner with respect to a given object.*” (Ajzen g Fishbein, 1980:6)

Det er 3 sentrale begreper i Ajzen og Fishbein sin definisjon av holdningsbegrepet:

1. Konsistens (consistency) – man reagerer på samme måte på samme stimuli
2. Predisposisjon (predisposition) – holdninger kan ikke måles direkte, men må utledes av konsistens i handlinger. Derfor er holdninger
3. Innlærte (learned) (ibid, 1980)

Det er vanlig å oppfatte holdningsbegrepet som sammensatt av tre ulike komponenter:

*Den kognitive komponenten* speiler personens tankeinnhold, antakelser, meninger og forventinger. Denne komponenten gjelder individets bevissthet om den faktamessige delen, hvorvidt noe er sant eller usant. En slik holdning kan lett forandres dersom individet får tilført nye kunnskapselementer.

*Den affektive komponenten* dreier seg om følelsemessige faktorer, affekter og intuisjon og uttrykkes gjennom nyanser av sympati eller antipati overfor andre mennesker eller objekter.

(Marthinussen, 1984). Mennesker kan gjerne være uenige om fakta (den kognitive komponenten) og likevel ha forskjellige holdninger til samme objekt. Holdninger som hovedsakelig baserer seg på følelsemessig grunnlag, er veldig vanskelig å forandre. (Brochs-Haukedal, 2010)

*Den handlingskomponenten dreier seg om hvordan en er tilbøyelig til å handle. En persons handlingsintensjon på et gitt område må balanseres mot handlingsintensjonene på andre områder, og inngår i en totalvurdering før den eventuelt gir seg utslag i handling.*

(Marthinussen, 1984)

### 5.3 Sentrale teorier

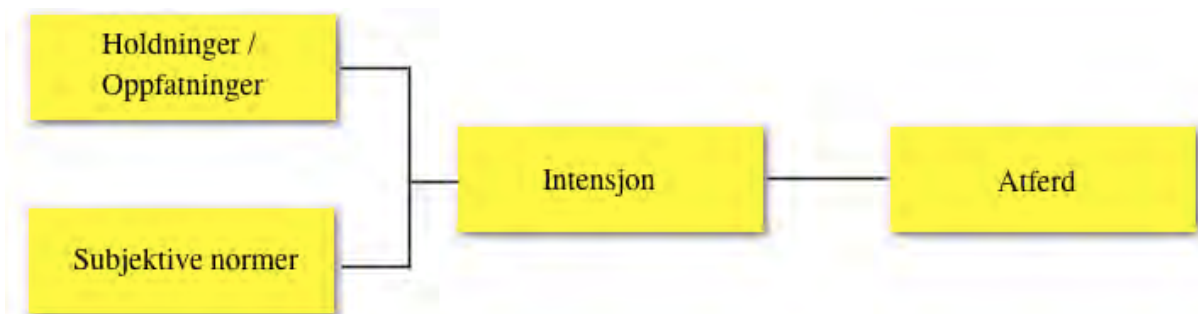
Psykologien har lenge arbeidet med å utvikle teorier og modeller for å predikere atferd. En rekke faktorer er identifisert og plassert i å årsakssammenhenger, og det forskes stadig på hvilke faktorer som har størst predikativ verdi. To av de mest sentrale modellene er Theory of Reasoned Action (TRA) utviklet av Ajzen og Fishbein og Theory of Planned Behavior (TPB).

#### 5.3.1 Theory of Reasoned Action (TRA)

Theory of Reasoned Action (TRA) ble utviklet av Fishbein og Ajzen (1975) og kommer fra den sosialpsykologiske forskningstradisjonen. Teorien benyttes for å forklare forholdet mellom oppfatninger, holdninger, intensjoner og atferd. I denne modellen er *atferdsintensjon* plassert mellom holdning (attitudes), tiltro (beliefs), normer (norms) atferd (behavior) og handling som den mest nærliggende determinant for viljestyrt handling. (Ajzen, 1975) TRA beskriver intensjoner som et resultat av holdninger, oppfatninger og subjektive normer. Teorien går ut på at en persons atferd er bestemt av hans intensjon til å utføre atferden, og hans intensjon er påvirket både av subjektive normer og individuelle oppfatninger. Subjektive normer som den andre determinanten for hvorvidt en person former en intensjon er en funksjon av personens oppfatning av signifikante andres forventninger, og personens motivasjon til å følge de opplevde forventningene. (ibid, 1975). Vi gjør ikke alltid det vi liker å gjøre, men det vi tror andre forventer at vi skal gjøre. Med andre representerer subjektive normer personens oppfatninger av hva andre personer som er viktig for han, mener at han bør gjøre:

”...the person’s perception that most people who are important to him think he should or should not perform the behavioral in question.” (ibid, 1975:302)

Denne modellen har vært i bruk i ulike prosjekter til ulike formål der det er behov for presise prognoser angående menneskelig beslutningstaking og der personer må velge mellom ulike alternativer. Ajzen og Fishbein (1975) understreker at et holdningsobjekt kan ha flere egenskaper og at egenskapene kan vurderes på en skala. Holdninger blir dermed uttrykt for personens helhetsvurdering av gode og negative egenskaper der gode egenskaper kan kompensere for forventede manglende eller dårlige egenskaper.



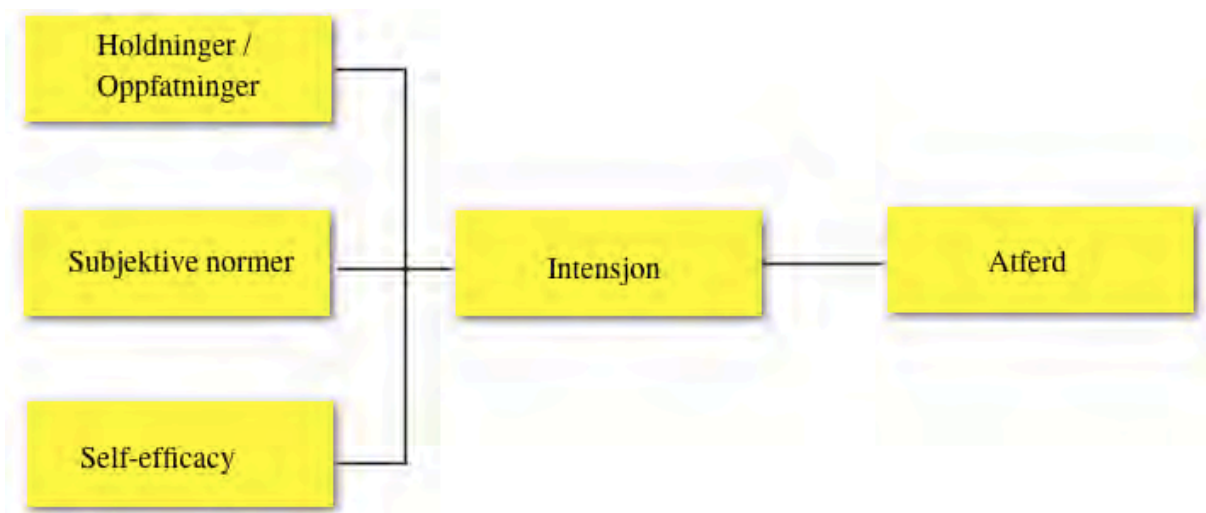
Figur 1. *Theory of Reasoned Action* (Ajzen og Fishbein, 1975)

### 5.3.2 *Theory of Planned Behavior (TPB)*

Opprinnelig ble TRA utviklet med tanke på at atferd er frivillige handlinger. Siden har Ajzen revidert og utvidet modellen til Theory of Planned Behavior (TPB). I denne utvidelsen finner man betraktningen om at atferd ikke er under fullstendig frivillig kontroll. TRA begrenset seg til å predikere viljestyrte handlinger som ikke forutsetter ferdigheter eller tilgang til spesielle ressurser eller muligheter. I tillegg til holdninger, oppfatninger og subjektive normer som utgjør TRA, har Ajzen (1985) i denne utvidelsen tatt med en ekstra hovedpredikator til atferdsintensjon – *self-efficacy*. Denne komponenten omhandler i hvor stor grad individet selv tror på han eller hun kan utføre en atferd på en bestemt måte for å oppnå visse mål. (Ajzen, 1985) Det er for eksempel ikke sannsynlig at en rullestolbruker utvikler intensjon om å bestige verdens fjelltopper, eller at en korpsmusikant med alvorlige pusteproblemer utvikler intensjon om bli verdens beste trompetist. Den viktigste forskjellen mellom TRA og TPB er at sistnevnte fokuserer på forsøket på å oppnå noe, et mål, og ikke selve handlingen.

Konseptet *self-efficacy* er forankret i Banduras sosial kognitiv teori. Bandura definerer *self-efficacy* som troen på ens evne til å lykkes i bestemte situasjoner. Ifølge Bandura er forventninger som motivasjon, ytelse og følelsen av frustrasjon knyttet til gjentatte feil, med på å påvirke atferdsintensjoner. En følelse av *self-efficacy* kan derfor spille en viktig rolle i hvordan man nærmer seg mål, oppgaver, og utfordringer. (Bandura, 1977)

I motsetning til TRA, omhandler TPB tre typer betraktninger for hva som styrer menneskelig atferdsintensjon. Antakelser om det sannsynlige utfallet av atferden og evalueringene av disse utfall (oppfatninger og holdninger), forventninger om hva andre forventer at personen skal gjøre og vedkommendes motivasjon for å overholde disse forventningene (subjektive normer), og antakelser om tilstedeværelsen av faktorene som kan lette eller hindre utførelsen av atferdsintensjonen (selv-efficacy).



Figur 2. *Theory of Planned Behavior* (Ajzen, 1988)

#### 5.4 Oppfattet kvalitet i korpset → Tilfredshet → Intensjon om å fortsette i kops

I psykologien har det lenge pågått en diskusjon om hvorvidt oppfatninger påvirker atferd og atferdsintensjoner, om atferd påvirker oppfatninger eller om påvirkningen går begge veier. Denne oppgaven baserer seg på antakelsen om at oppfatninger påvirker atferd.

Det er ikke diskutabelt om at musikantenes opplevelse av tilfredshetsfølelsen og god kvalitet i korpsarbeidet er gode forutsetninger for blant annet positive holdninger og gode relasjoner i

corpset, samt musikantenes lojalitet. Denne oppgaven baserer seg på antakelsen om at det er en sammenheng mellom hvordan skolekorpsmusikanter oppfatter kvaliteten i korpset, tilfredshet og deres intensjon om å fortsette i korpset. På denne måten er musikantenes individuelle oppfatninger og subjektive normer et mellomliggende ledd mellom det som skjer i korpset og musikantenes atferd. Tilfredshet og oppfattet korpskvalitet er to begreper som kan være viktige for å kunne forstå hvordan korpsmusikanter evaluerer en opplevelse av å spille i korps, men ikke minst for å kunne påvirke deres intensjoner om å slutte eller fortsette i korps.

Atferdsintensjonen i korpssammenheng sier noe om tilfredshet med å spille i korpset, og om hva musikantene har til hensikt å gjøre i framtiden. Intensjonen om framtidig atferd er sterkt påvirket av musikantenes subjektive vurderinger, oppfatninger og normer og er basert på egne erfaringer fra korpset. Positiv atferdsintensjon i forhold til å fortsette i korpset bygger på positive vurderinger og tilfredshet som er knyttet til kontekstuelle situasjoner som er viktige for musikanter.

*Intensjon om å fortsette i korps er en konsekvens av oppfattet kvaliteten i korpset, musikantenes holdninger og subjektive normer, samt deres tilfredshet med å spille i korps.*  
(egen definisjon)

Ut ifra atferdsteoriene har jeg prøvd å skissere en musikants livssyklus i skolekorpset:

1. Musikanten melder seg i korps og danner seg en innledende forventning om hvordan det er å spille i korps
2. Musikanten begynner i korps og gjør seg opp en mening om å spille i korps
3. Musikanten evaluerer den oppfattede ytelsen mot innledende forventning til korpset og avgjør om forventningen er innfridd eller ikke
4. Musikanten opplever en grad av tilfredshet basert på innledende forventninger og bekreftelse av innfridd forventninger til å spille i korps

5. Musikanten oppnår en grad av tilfredshet som påvirker hans intensjon om å slutte eller fortsette i korps.

Det er viktig å understreke at musikantenes beslutning om å slutte i korps er et produkt av deres egne erfaringer, tanker og følelser. De dannes og endres i samvær med andre. Nye erfaringer, ny kunnskap, nye sosiale omgivelser og ny innsikt kan føre til at de endrer syn på om de skal slutte eller fortsette i korps. Intensjoner om å fortsette i korps er summen av deres oppfatninger om korpsets kvalitet, holdinger til korpset, samt oppfatninger om konsekvenser av å slutte i korps og de positive og negative evalueringer av disse konsekvensene. Det er ikke slik at vi omsetter våre holdninger til handlinger. En kan gjerne gi uttrykk for å ha ville handlet på en bestemt måte, men det vil ikke nødvendigvis samsvare med de faktiske handlinger en foretar seg. To personer som har identiske holdninger kan avvike meget sterkt når det gjelder tilbøyelighet til å handle i overensstemmelse med holdningen. (Schein, 1985). Derfor er det mulig å endre musikantenes livssyklus i hvilken som helst fase. Kunnskap om musikantenes atferdsintensjoner er, i tillegg til kunnskap om deres tilfredshet med korpset, avgjørende for korpsets innsats for å bedre og opprettholde kvaliteten i korpset og dermed endre på det negative utfallet av musikantenes livssyklus i korpset.

Det blir spennende å se videre i studien om hvor signifikant effekt oppfattet korpskvalitet har på musikantenes intensjoner om å fortsette i korps, og hvorvidt tilfredshet medierer denne relasjonen. Er det sånn at kun tilfredsstilte musikanter velger å fortsette i korps, eller kan det hende at de fortsetter å spille uansett?

## METODE

### 6 Forskningsmodell og hypoteser

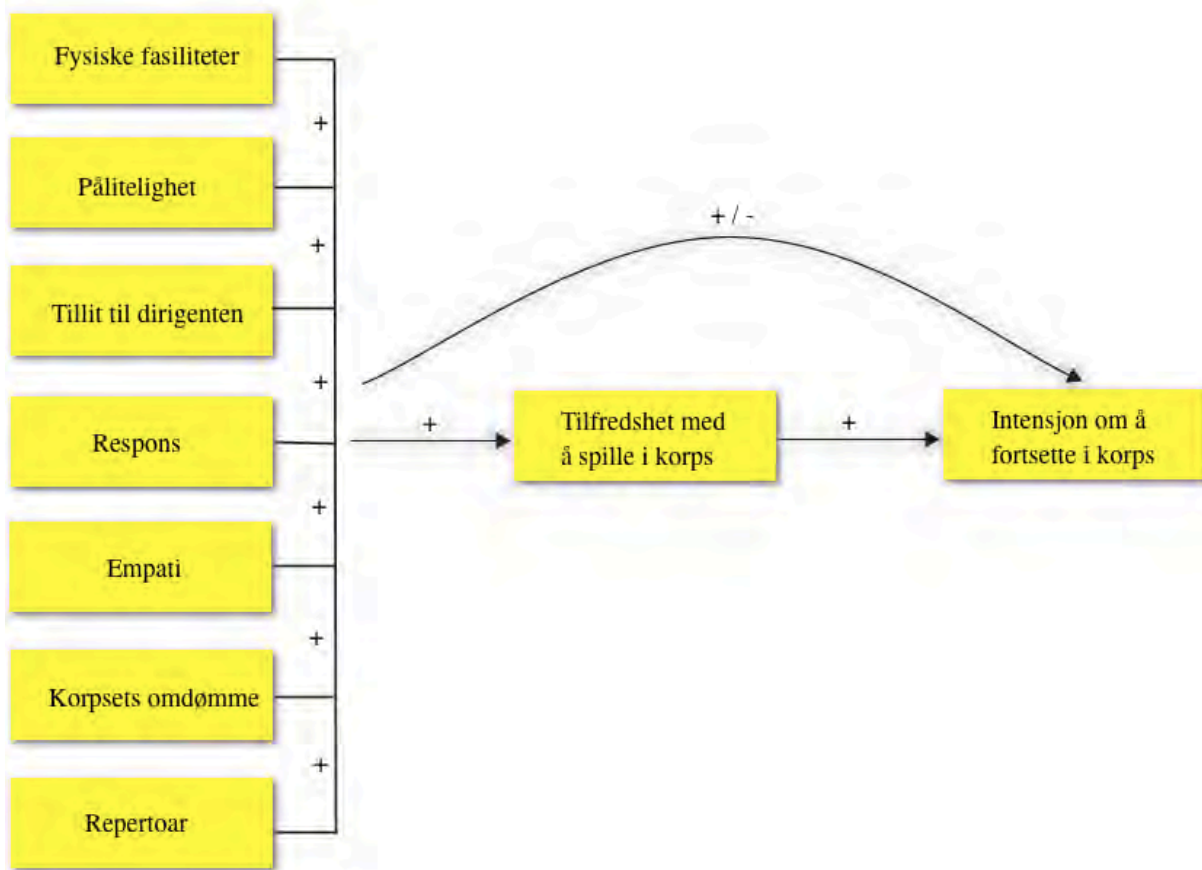
På bakgrunn av teorien jeg har presentert i Del I har jeg laget en forskningsmodell over de antatte sammenhengende mellom de ulike variablene. For å teste denne modellen har jeg i tillegg utviklet flere hypoteser som vil bekrefte eller avkrefte min teori. Mitt hovedfokus i denne oppgaven vil som tidligere ble nevnt i oppgavens problemstilling fokuseres på hvilke kriterier som er viktig for korpsmusikantenes vurdering av korpset sitt og hvilke faktorer som oppleves som viktige for oppfattet korpskvalitet.

I analysedelen vil jeg teste denne modellen ved hjelp av statistiske metoder, og deretter komme opp med en redigert modell om de faktiske sammenhengende.

#### 6.1 Forskningsmodell

Forskningsmodellen (Figur 3) er altså et resultat av mitt teoretiske grunnlag i denne oppgaven. Slik modellen illustrerer, antar jeg at sju uavhengige variabler (fysiske fasiliteter, pålitelighet, tillit til dirigenten, respons, empati, korpsets repertoar og korpsets omdømme) vil ha en kausal effekt på de avhengige variablene tilfredshet med å spille i korps og intensjon om å fortsette i korps. I tillegg tror jeg at oppfattet kvalitet i korpset vil påvirke intensjoner om å fortsette i korps gjennom musikantenes tilfredshet og dermed antar jeg tilfredshet vil være en medierende variabel til musikantenes intensjoner om å fortsette i korps.



Figur 3. *Forskningsmodell*

## 6.2 Hypoteser

Basert på denne modellen vil jeg nå utlede hypoteser som gjennom bruk av et empirisk spørreskjema vil bekrefte eller avkrefte min teori. Som det fremkommer av modellen, består mine antatte sammenhenger av til sammen syv hypoteser.

### 6.2.1 Fysiske fasiliteter

Fysiske omgivelser kan øke den generelle opplevelsen gjennom den fysiske delen av en korpsøvelse. Musikantene kan føle at de fysiske omgivelsene og andre aspekter av miljøet på en korpsøvelse, bidrar til en positiv opplevelse av å spille i korps. Ved en korpsøvelse er også det generelle inntrykket av orden i lokalet med på å sette sitt preg. Gjennom å skape en helhetlig atmosfære kan korpsets ledelse påvirke musikantenes oppfatning av kvaliteten i korpset. På grunnlag av dette utledes derfor følgende hypotese:

Hypotese 1: *Korpsets fysiske fasiliteter har positiv effekt på tilfredsheten blant korpsmusikanter*

Vi så i teoridelen at begrepet *fysiske fasiliteter* ikke bare omfatter korpsets visuelle fysiske fasiliteter, men også ledernes fremtreden. Grimstad (2010) viser i sin studie at ledernes fremtreden korrelerer positivt med ansattes humør og tilfredshet. Samme studie viser at ledernes fremtreden har positiv effekt på intensjoner om å være lojal mot organisasjonen. (Grimstad, 2010)

Basert på dette foreslås følgende hypotese:

Hypotese 1a: *Korpsledernes fremtreden øker tilfredsheten blant korpsmusikanter*

### 6.2.2 Pålitelighet

Begrepet omhandler hvordan eventuelle problemer løses av korpsledelsen, ikke minst om det utføres riktig og til lovet tid. Musikantene forventer at korpsets ledere holder det de lover og og at de står bak sine løfter. Det er å anta at svikt i disse forventningene vil påvirke tilliten mellom musikantene og ledelsen. Nøyaktighet er en veldig viktig faktor i kundens øyne. Starter øvelsen nøyaktig kl 18.30?

Med dette som bakgrunn utledes derfor:

Hypotese 2: *Påliteligheten til korpsets ledelse har positiv effekt på tilfredshet blant korpsmusikanter*

### 6.2.3 Tillit til dirigenten

Musikantenes oppfatning av kontakten med korpsets dirigent kan påvirke deres tilfredshet med korpset. Vi så i presentasjonen av kvalitetsdimensjonene i *Sevqual* - modellen at korpsets ledelse har tillit til dirigentens profesjonelle kunnskap og yrkesetikk og forventer at han tar ansvar for musikantene, både når det gjelder relasjonen til musikantene og deres læring. Dirigenter som mangler kunnskap og ikke fremstår på en tillitsvekkende måte i møte med musikantene kan være årsak til at musikantene ikke blir tilfredse med korpset, noe videre kan føre til at de slutter i korps. Å se på tillit til dirigenten i forhold til tilfredshet med å spille i

korps kan derfor være et interessant perspektiv, og det kan være spennende å se om tillit til dirigenten forklarer mer av variasjonen i den overordnede tilfredshet med korpstilbudet. Jeg antar at musikantenes følelse av tillit til korpsets dirigent er av grunnleggende karakter og vil være med på å øke tilfredsheten hos vedkommende.

*Hypotese 3: Tillit til dirigenten har positiv effekt på tilfredsheten blant korpsmusikanter*

#### 6.2.4 Empati

Korpsdrift er avhengig av mellommenneskelige relasjoner. Varme og personlig tilgjengelighet fra korpsets dirigent, styremedlemmer, herunder vennlig innstilling og evne til å få musikanten til å føle seg som en del av felleskapet kan være viktig driver for musikantenes positive holdninger til korpset. Interaksjon mellom musikantene på den ene siden og korpsets dirigent og ledelse på den andre, kan bidra til å forme musikantenes oppfatning av korpset, samt føre til økt opplevelse av kvaliteten i korpset. Oppfatningen om at musikantenes behov ligger til grunn for korpsets virksomhet er grunnleggende forutsetning for korpsets drift og utvikling. Vi har allerede sett at musikanter har forskjellige behov og forventinger som forandres over tid. Derfor er det vesentlig at de voksne i korpset fanger opp signaler fra musikantene, samt handle å raskt og effektivt og å kunne vise empati i væremåten sin.

Med det overnevnte vil det være interessant å teste følgende hypotese:

*Hypotese 4: Jo mer de voksne i korpset innleves i musikantenes situasjon, desto mer tilfreds vil musikantene være med opplevelsen av kvaliteten i korpset*

#### 6.2.5 Respons fra dirigenten

Dale (2008) refererer til flere forskningsstudier som hevder at tilbakemeldinger er en av de viktigste driverne for læring og prestasjoner og at kvaliteten på tilbakemeldinger har en kritisk funksjon i å kunne bestemme kvaliteten på læringsaktivitet. (Black og William, 1998; Hattie og Timperley, 2007; Sadler, 1989) Funn fra den årlige norske nasjonale spørreundersøkelsen – *Elevundersøkelsen* – viser at lærere i den norske skole ofte gir tilbakemeldinger til elevene sine, men at disse sjeldent inneholder korrigerende opplysninger som støtte til videre læring. (Dale, 2008)

Hvordan korpsmusikanter oppfatter tilbakemeldingene de får fra dirigenten som nyttige for videre utvikling og læring vil kunne påvirke deres tilfredshet med å spille i korps.

Det er derfor grunn til å tro at *respons* vil ha en positiv påvirkning på tilfredshet.

Hypotese 5: *Grad av respons har positiv effekt på tilfredshet blant korpsmusikanter*

### 6.2.6 Korpssets repertoar

Det er flere korpsstudier som påpeker viktigheten av repertoar i korpsarbeid. (Kalsnes, 1984; Rothbart, 2006; Hjelmbrække og Berge, 2010; Gylterud 2011; Turtum 2012).

Kalsnes (1984) har funnet direkte link mellom valg av repertoaret i musikkundervisningen og frafallet i musikkskolen. Han fant ut at elevene som har fått oppfylt sine ønsker om repertoaret gikk flest år i musikkskolen, mens halvparten av elever som sluttet i musikkskolen gjorde det pga at deres repertoarønsker ikke ble innfridd. (Kalsnes, 1984)

Rothbart (2006) viser i sin studie at repertoarvalget bidrar til økt motivasjon som ikke bare gjør seg gjeldende i valget om å fortsette eller å slutte i korps, men også til å øve mer hjemme. Selv om studien er gjennomført blant *marching band* musikanter, viste det seg at marsjer kunne bli oppfattet som ensporet og lite givende. Kjente sanger og filmmusikk oppleves derimot som *artige* å spille. (Rothbart, 2006)

Turtum (2012) kom frem i sin studie om ungdom og korps at *nivået* på repertoaret spiller like stor rolle som *valg* av repertoaret når det gjelder frafall av ungdommer fra korps. (Turtum, 2012)

På grunnlag av dette utledes derfor følgende hypotese:

Hypotese 6: *Korpssets repertoar har positiv effekt på tilfredshet blant korpsmusikanter*

### 6.2.7 Korpssets omdømme

Hjelmbrække og Berge (2010) tok som utgangspunkt i sin studie om at *korpssets status i samfunnet* har signifikant forklaringskraft på frafallet i korpsset. De antok at å *spille i korps* oppfattes som *teit* i den lokale ungdomskulturen, noe som fører til negative holdninger til korpsmusikk. Dette vil videre resultere i at ungdommene som spiller i korps ikke føler seg som en del av ungdomskulturen. Det kommer også frem at venners forventninger kan påvirke

de unge musikernes musikalske selvfølelse og hvordan de oppfører seg som musikere. (O'Neill i North og Hargreaves, 2008)

I korpssammenheng antar jeg derfor også at det er det av stor betydning å undersøke i hvilken grad et positivt omdømme gir tilfredse musikanter. Jeg har derfor valgt å undersøke omdømmets effekt på musikantenes tilfredshet. Jeg antar også at fra korpsmusikantenes ståsted er det positiv anerkjennelse fra omgivelsene som motiverer, gir musikanten en viss drivkraft og gjør deltakelse i korps mer verdifull.

På grunnlag av dette utledes følgende hypotese:

*Hypotese 7: Korpsets omdømme har positiv effekt på tilfredshet blant korpsmusikanter*

#### *6.2.8 Intensjon om å fortsette i korps*

I teoridelen har vi nærmere sett på relasjon mellom oppfattet kvalitet i korpset, tilfredshet med å spille i korps og musikantenes intensjon om å fortsette i korps. Den generelle holdningen er at tilfredse musikanter har en større sannsynlighet for å fortsette i korps og at det er en positiv sammenheng mellom tilfredshet og musikantenes intensjoner. Jeg ønsker å undersøke om lojale musikanter også er tilfredse musikanter og om tilfredshet er en sterk prediktor på musikantenes intensjoner.

På grunnlag av dette utledes derfor følgende hypotese:

*Hypotese 8: Musikantenes tilfredshet med å spille i korps har positiv innvirkning på musikantenes intensjon om å fortsette i korps*

### **6.3 Utvidelse av forskningsmodellen**

#### *6.3.1 Tilfredshet som medierende variabel*

Med en medierende variabel menes det at den er årsak til overføring av en effekt. En medierende variabel kan dermed sees på som et medium som formidler en påvirkning. Variabelen endrer imidlertid ikke effekten. (Kruse, 2000)

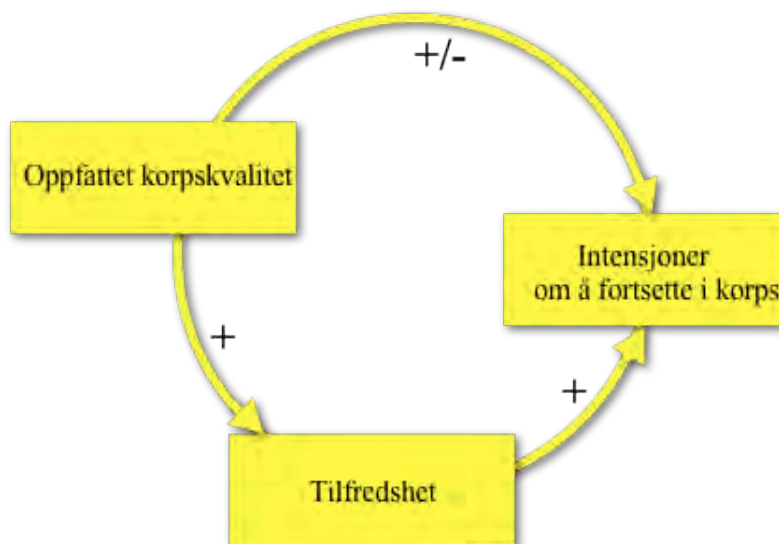
I teorikapittelet har vi nærmere sett på linken mellom de tre viktigste begrepene i oppgaven – oppfattet korpskvalitet → tilfredshet → intensjon om å fortsette i korps.

Jeg ønsker å se nærmere på hvilken rolle tilfredshet med å spille i korps har i relasjonen mellom oppfattet korpskvalitet og intensjon om å fortsette å spille.

- Er det slik at hvis musikanter opplever kvaliteten i korpset som god, vil det påvirke musikantenes intensjoner om å engasjere seg mer og fortsette å spille?
- Har musikantenes oppfatninger av kvaliteten i korpset innvirkning på deres intensjoner kun gjennom tilfredshet?
- Er tilfredshet viktigere enn oppfattet kvalitet for å kunne si noe om musikantenes intensjoner?

Gitt den viktige rollen tilfredshet har i å forklare musikantenes intensjoner, foreslår jeg at tilfredshet vil spille en lignende rolle når oppfattet korpskvalitet er en del av relasjonen.

Dersom tilfredshet betraktes som en medierende variabel antar jeg at denne variabelen virker som en formidler av oppfattet korpskvalitet. Derfor benyttes tilfredshet som *mediator* i denne relasjonen. Basert på dette foreslås følgende hypotese:



Figur 4: *Hypotese 9*

*Hypotese 9: Musikantenes tilfredshet medierer relasjonen mellom oppfattet korpskvalitet og musikantenes intensjoner om å fortsette i korps*

## 7 Metode og forskingsdesign

Hvordan en studie og undersøkelse utformes har en stor betydning for hvilke analyser man kan gjennomføre, hvordan resultatene kan fremlegges, tolkes og diskuteres. Jeg vil i dette kapitlet beskrive hvordan jeg fremskaffet informasjon for å belyse problemstillingen i oppgaven. Først skal jeg redegjøre for studiens vitenskapsteoretisk forankring. Deretter vil jeg redegjøre for metodevalg og drøfte utvalg av informanter, samt presentere hvilke metoder som er benyttet til datainnsamling. Det blir også gitt en begrunnelse på styrker og svakheter ved de valgene jeg har gjort i undersøkelsesprosessen. Avslutningsvis vil jeg forklare hvordan oppgavens troverdighet er opprettholdt.

### 7.1 Vitenskapsteoretisk forankring

Forskerens vitenskapsteoretiske forankring har betydning for hva hun eller han søker informasjon om, og danner grunnlaget for forståelsen som utvikles, de temaer som løftes frem og de begreper som brukes til å beskrive temaene. (Kvernbekk, 2002) Kvale (2007) definerer vitenskap som *en systematisk produksjon av ny kunnskap*. (Kvale, 2007:53) Aadland (2004) mener at vitenskapsteoriens oppgave er å finne ut hva slags kunnskap som er sann og gyldig – *hvordan komme frem til en sikker kunnskap som er så presis, universell og veldokumentert som mulig*. Aadland, 2004:119)

I min studie ønsker jeg å forklare *fenomenet* kvalitet i skolekorps og hvordan skolekorpsmusikanter oppfatter dette fenomenet i korpset sitt. Det er hver enkelt musikanter sin opplevelse av kvaliteten i korpset som står sentralt og denne opplevelsen er formet av musikantenes tidligere opplevelser, holdninger, tanker og følelser. Jeg ser på musikantene som selvstendige individer med egne erfaringer. På denne måten tilegner jeg meg en dypere kunnskap og forståelse om hvorfor korps som organisasjon handler som den gjør rundt min musikanter-kategori. Jeg har valgt å bruke et mangesidig perspektiv i min studie. Dette vil ligge innenfor hermeneutisk-fenomenologisk tankegang. Hermeneutikk og fenomenologi er to vitenskapsmetoder som har klare likhetstrekk og som på mange måter flyter over i hverandre. Dette er at *forståelse og fortolkning kommer før forklaring, samt at sosiale fenomener og aktører som studeres, er bærere av betydnings- og meningssammenhenger, og at det derfor er disse som skal fortolkes og utredes i en vitenskapelig praksis*. (Fuglseth og Skogen, 2006)

### 7.1.1 Hermeneutisk fenomenologi

Hermeneutikk handler om å fortolke meningsfulle fenomener og beskrive vilkårene for at forståelse av mening skal være mulig. (Ödman, 1995) I samhandling med andre mennesker tolker vi det som blir sagt eller gjort slik at vi kan oppnå en forståelse av det som skjer. Denne tolkningen refereres ofte til som *hermeneutisk tolkning*. (Kvernbekk, 2002) Innenfor hermeneutikk ønsker man å finne de skjulte meningene som kan ligge bak et fenomen og tolke disse. For å oppnå dette, må en forsker veksle mellom å se på helheten og delene, subjekt og objekt og forskerens forståelse. Man lar betydningen man har funnet i deler av teksten belyse teksten som helhet, samtidig som tekstensom helhet påvirker forståelsen av delene. Denne prosessen kalles en hermeneutisk sirkel. (Kvernbekk, 2002) Analysen begynner med valg av teoretisk bakgrunn, hvor meningen i teksten fortolkes ut i fra teoretisk ståsted. Da går man tilbake igjen til teksten. Sirkelen spinner i spiralform og kan illustreres som:

Forståelse → Interpretasjon → Dypere forståelse → Mer omfattende interpretasjon  
(Ibid, 2002)

Tolkningen vil dermed ikke ha noe bestemt begynnelse eller slutt. (Aadland, 2004)

Tolkningen er nødvendig fordi at man kan sette en hendelse inn i en helhet og en sammenheng.

Innenfor hermeneutikken velger forskeren å tolke data på bakgrunn av den *forforståelsen* som finnes på det som skal undersøkes. (Fuglseth og Skogen, 2006) En del av min forforståelse kommer til syne i innledningen, hvor jeg skriver om bakgrunnen for min problemstilling. I korte trekk består min praktisk-teoretiske forforståelse av min egen erfaring som skolekorpsdirigent og litteraturen jeg har lest om korpsledelse. Erfaringene jeg har gjort og mine grunnleggende oppfatninger er med på å påvirke min forforståelse. Jeg har jobbet som dirigent og musikkpedagog i 7 år og har på denne måten opparbeidet meg en forforståelse på hvordan et skolekorps fungerer som organisasjon. Min forforståelse som består av tanker, refleksjoner, følelser og oppfatninger vil ikke være hinder for senere tolkning av innkomne data. Aadland (2004) mener at den heller vil kunne være til hjelp i tolkningsprosessen. Forhåpentligvis vil min forforståelse føre til økt bevisstgjøring og refleksjon i drøftingsdelen.



Når jeg har valgt å fokusere meg på musikantenes opplevelser og erfaringer i korpset vil et fenomenologisk perspektiv også være relevant. Fenomenologien ser på mennesker som en del av kontekst, hvordan kan vi forstå menneskets handlinger inn i sin livsverden. Hvordan man skaper sin verden gjennom erfaringer og subjektive perspektiv må også sees i sammenheng med omgivelser rundt oss. Den verden vi til daglig lever i, samt gjør erfaringer i, kalles i fenomenologien for *livsverden*. (Fuglseth og Skogen, 2006)

I forhold til oppgavens problemstilling er det viktig å være klar over at dataene jeg får i undersøkelsen representerer den erfarte virkeligheten den enkelte musikanten har opplevd. Denne opplevelsen av livsverden til korpset som organisasjonen danner grunnlag for musikantenes fremtidige handlinger. Dette forutsetter hermeneutikken. Jeg velger å bruke hermeneutisk tilnærming som hjelp til å forstå og tolke tekstene jeg presenterer i studien og til å se helheten i forhold til studiens problemstilling. Men også fordi den hermeneutiske forforståelsen av korps som praksisfellesskap er relevant for denne oppgaven. Men samtidig må vi se på skolekorpsmusikanter som en del av en større sammenheng – *livsverden* – der opplevelser, meninger og tanker dannes. Dette forutsetter fenomenologien.

## 7.2 Forskningsdesign

For å kunne besvare problemstillingen min, er det nødvendig å avgjøre hva slags metode jeg skal bruke videre i undersøkelsen. Avgjørende for metodevalg er *hva* man ønsker å vite. Det skilles gjerne mellom kvantitative og kvalitative metoder, og valget mellom disse er avhengig av problemstillingens natur og om det finnes tidligere forskning innen feltet. Drøfting av metodespørsmålet må derfor ses i nær sammenheng med de konkrete problemstillingene. (Kruuse, 2000)

Siden jeg har posisjonert forskningsarbeidet innenfor hermeneutikk og fenomenologi, ville en kvalitativ tilnærming vært et logisk valg i utforming av forskningsdesign. Allikevel, etter å ha foretatt grundige metodiske betraktninger, mener jeg at en *kvantitativ tilnærming* vil være den mest fruktbare her. I det neste underkapittelet skal jeg forklare forskjell mellom kvalitativ og kvantitativ tilnæringsmåte, samt begrunne mitt valg av forskningsdesign.

### 7.2.1 Kvalitativ vs Kvantitativ forskning

I det musikkpedagogiske miljøet har forskningen tradisjonelt vært kvalitativ. Dette fordi at kvalitativ tilnærming er egnet til å si noe om ”myke data” som tanker, opplevelser, holdninger og prosesser, mens kvantitativ forskning har som mål å beskrive, kartlegge, analysere og forklare. Mens de kvantitative metodene analyserer tall, gir resultater i form av tabeller og diagrammer, vil kvalitative metoder handle om tekst, og gi resultater i form av kategoriseringer av meningsinnhold og sitater. Mens kvantitativ forskning ofte er hypotesetestende, vil den kvalitative ofte være beskrivende hypotesegenererende. (Kruuse, 2000)

Dette betyr likevel ikke at det vitenskapelige grunnlaget for kvalitative og kvantitative forskningsmetoder er vesensforskjellig. Selv om kvantitative forskningsmetoder forholder seg til kvantifiserbare størrelser som systematiseres ved hjelp av ulike former for statistiske metode, er tall og statistikk ikke selvforklarende. *Fortolkning* inngår som et sentralt element også i kvantitativ forskning. Siden hermeneutikk handler om å fortolke meningsfulle fenomener og beskrive vilkårene for at forståelse av mening skal være mulig, mener jeg at posisjonering av forskningsarbeidet innenfor hermeneutikk er riktig. I studien ønsker jeg å undersøke hvilke faktorer som er av betydning for musikantenes oppfatning av kvaliteten i korpset, samt hvordan det påvirker musikantenes intensjoner om å fortsette i korps.

Kartlegging av tanker, opplevelser og oppfatninger innebærer ofte bruk av kvalitativ tilnærming i forskningsdesign. Kvale (2007) mener imidlertid at selv om kvalitativ forskning ofte vil være beskrivende, og kvantitativ forskning analytisk, er dette skillet langt fra absolutt. Det er laget instrumenter som også kan gi tallmessige mål på ”myke” data. (Kvale, 2007) Selv om faktorene jeg forsker på er forutbestemt og spesifikke, noe som kan gi lite variasjon i informantenes personlige fortolkning, er undersøkelsens måleinstrument utformet slik at jeg både får mulighet til å teste ut studiens hypoteser, men også tilegne meg en helhetlig forståelse og mer nyansert kunnskap om musikantenes oppfatninger, opplevelser og holdninger.

Valg av metode er gjort ut fra en faglig begrunnelse med bakgrunn i hva jeg ønsket å finne ut av. Både valg av metode og arena for innhenting av empiri er i tillegg gjort med bakgrunn i egen interesse og motivasjon for arbeidet.

Forskningsdesign er en plan som utarbeides og som forskeren følger i sin arbeidsprosess gjennom studien. Designet en bruker i et forskningsprosjekt vil kunne fortelle noe om hvordan arbeidet er strukturert og bygget opp. (Nielsen, 1998) Hensikten er å sikre mest

mulig pålitelig informasjon for å belyse det problemet man ønsker å undersøke. (Fuglseth og Skogen, 2006) Det finnes ulike design som er vanlige innen kvantitativ forskningsstrategi. Igjen er det problemstillingen som avgjør for undersøkelsesopplegg og for hvilken type forskningsdesign som er best egnet for å produsere valide data for å kunne trekke en riktigst mulig konklusjon og for å kunne generalisere funnene. Utformingen av problemstillingen bør være så spesifikk og enkel som mulig for å unngå at forskningen blir for kompleks og uoversiktlig (Ibid, 2006).

Mer spesifikt vil jeg se på hvilke faktorer som oppleves som viktige for musikantenes oppfatning av kvaliteten i korpset, hva som kan skape eller hindre tilfredshet med å spille i korps, samt hvordan musikantenes oppfatninger av kvaliteten i korpset kan påvirke deres intensjoner om å fortsette i korps. Siden jeg er interessert i å finne ut hva respondentene mener om kvaliteten i korpset *i nåtid*, vil jeg gjennomføre en *tversnitt* undersøkelse. Hva musikantene mener om kvaliteten i korpset i fortiden eller kommer til å mene i fremtiden er ikke tema for undersøkelsen. (Ibid, 2006)

### 7.2.2 Spørreskjema

Jeg ønsker å skaffe meg innsikt i hva skolekorpsmusikanter legger vekt på i sin vurdering av kvaliteten i korpset, samt hvordan den oppfattede kvaliteten i korpset påvirker musikantenes tilfredshet med å spille i korps. Til dette formålet er *survey*-metodikken, eller spørreundersøkelsesmetodikken godt egnet. (Holland i Fuglseth og Skogen, 2006) Derfor valgte jeg denne innfallsvinkelen og bestemte meg for å bruke et spørreskjema som mest objektiv og kostnadseffektivt måte å gjennomføre en undersøkelse på. Spørreskjema er en av den hyppigst benyttede datainnsamlingsmetoden innenfor kvantitativ tilnærming. (Ibid, 2006)

Bruk av spørreskjema representerer som alle andre datainnsamlingsmetoder både fordeler og ulemper.

Styrken ved bruk av spørreskjema er at dataene samles inn på en måte som åpner for generalisering, det vil si at man kan trekke slutninger om den populasjonen som utvalget er trukket fra. Ved bruk av spørreskjema i min studie får jeg muligheten til å samle inn informasjon om alle musikantenes oppfatning, tanker og følelser på en effektiv måte. Slik oppnås det et forholdsvis representativt bilde av de ulike fenomenene jeg ønsker å undersøke.

Ulempen er at forskeren ikke deltar mer aktivt i datainnsamlingsprosessen. Respondenten kan misforstå spørsmål og utfyllende spørsmål er dermed ikke mulig å stille. (Ibid, 2006) En annen ulempe ved bruk av spørreskjema er at mange velger å la være å svare, noe som resulterer med lav svarprosent. (Ibid, 2006) Som en konsekvens av dette må man som regel distribuere svært mange spørreskjemaer for å sikre et tilfredsstillende utvalg. For å sikre høyest mulig svarprosent skal jeg bruke et systematisk utvalg av informanter som består av musikanter fra 8 skolekorps i Telemark. Dirigenter i disse skolekorpene er mine gode kollegaer og alle var positive til å hjelpe i datainnsamlingsprosessen. Mer om utvalg av informanter i neste kapittel.

Spørreskjemadesignet representerer det første inntrykket respondenten får, og er derfor viktig med tanke på å vekke interesse og motivere for å avgi svar. (Ibid, 2006) Øverst på spørreskjema skrev jeg en innledning. Denne består av en kort, men detaljert beskrivelse om hva undersøkelsen tar for seg. Samtidig håpet jeg at detaljert forklaring av undersøkelsens formål og presisering av viktigheten av å få hver enkel til å være med på undersøkelsen, skulle føre til høyere svarprosent.

Spørreskjemaet ble utarbeidet og konstruert spesifikt for denne undersøkelsen. Det vil si at skjemaet ikke var standardisert eller basert på en mal. (se Vedlegg 1) Spørsmålene i skjemaet ble formulert og fremstilt med utgangspunkt i *Servqual*-modellen, men også med utgangspunkt i relevant teori og forskning innenfor korps.

### 7.2.3 Mine informanter

Min første utfordring i arbeidet med undersøkelsen var å finne utvalgsstørrelse og hvordan det skulle trekkes. Hensikten med undersøkelsen er å avdekke kvalitetsfaktorer som har mest innvirkning på tilfredshet med å spille i skolekorps. Det var derfor nødvendig med et utvalg bestående av skolekorpsmusikanter. For å kunne vurdere kvaliteten i korpset er det nødvendig at man har vært medlem i korpset i noen år. Derfor valgte jeg å gjennomføre undersøkelsen blant hovedkorpsmusikanter. Musikanter som spiller i aspirant- og juniorkorps er ikke inkludert i studien.

I undersøkelsens startfase valgte jeg å inkludere demografiske variabler og teste min problemstilling ved å bruke informanter fra skolekorps i Telemark. Det er 33 skolekorps i

Telemark (kilde: <http://www.spilleglede.no/no/regioner/sor/medlemskorps/skolekorps>) Da jeg begynte med datainnsamling viste det seg at jeg måtte ta hensyn til hvilke informanter som var mulig å få tak i. Et annet viktig moment som hadde stor påvirkning på mitt utvalg er tidsfrist. På grunn av at jeg måtte forholde meg til en tidsfrist, var det gunstig å ikke gjøre prosessen for tidskrevende. Derfor valgte jeg å benytte et utvalg av informanter vurdert av bekvemmelige hensyn som kan forsvares blant annet ut fra tidsperspektivet. Jeg henvendte meg til skolekorpsdirigenter i Telemark jeg kjenner og spurte om de kunne hjelpe med å dele ut spørreskjemaene til sine musikanter. Jeg møtte utelukkende positiv innstilling til prosjektet. Etter å ha fått informert samtykke fra korpstyrene om deltakelse i undersøkelsen, kunne gjennomføringsprosessen begynne.

#### 7.2.4 Gjennomføring

Hele forskningsprosessen krever at vurderinger og avgjørelser baseres på forskningsetiske normer. I arbeidet har jeg støttet meg til etiske retningslinjer som *Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora* har gitt (NESH, 2006). I forkant av prosjektet ble Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD) kontaktet. Søknad om godkjenning av prosjektet ble *ikke* sendt, da det ble vurdert at undersøkelsen *ikke* inneholder sensitive opplysninger om informanter.

Personopplysninger er opplysninger som direkte eller indirekte kan identifisere en person. Direkte personidentifiserende opplysninger er navn, personnummer eller andre personlige kjennetegn. Indirekte personidentifiserende opplysninger er bakgrunnsopplysninger som kan gjøre mulig å spore opplysningene tilbake til en enkelt person, for eksempel bostedkommune eller institusjonstilknytning kombinert med opplysninger om alder, kjønn, yrke, nasjonalitet, osv. (kilde: [www.ntnu.no](http://www.ntnu.no))

Undersøkelsen ble gjennomført i 8 skolekorps i Telemark. Siden navn til korpsene ikke spesifiseres i studien, kan opplysningene jeg får i min undersøkelse *ikke* på noen som helst måte knyttes til personer som deltok i undersøkelsen. Informantene skulle ikke oppgi navn, det finnes ikke noe referansenummer eller navneliste. Siden informantene ikke bes om å oppgi personlige opplysninger er anonymiteten i undersøkelsen ivaretatt.

I undersøkelsens planleggingsfase ble styrer i de respektive korpserne kontaktet og spurt om samtykke til deltakelse i studien. Korpsernes styre har gjennom *korpsweb*, en dataplattform alle 8 korps bruker i sin daglige virksomhet, videre informert korpsforeldre om forskningsprosjektet, samt prosjektets metodikk/prosedyrer, formål, type forventede resultater og planlagte formidling. Dersom foreldrene ikke ville at barna deres skulle delta i undersøkelsen, kunne de reservere seg fra deltakelsen ved å ta kontakt med korpsledelse.

Undersøkelsen ble gjennomført ved at dirigentene i de respektive korpserne delte ut spørreskjemaene til sine musikanter og ba dem fylle de ut på en korpsøvelse .

Jeg samlet inn totalt 153 spørreskjemaer hvorav 25 var ugyldige. Dette er en respons på 83, 7%. Dette er en svært høy svarprosent, noe som reduserer faren for skjevhet. (Christophersen, 2006) Svarprosent mellom 60 – 70% regnes som tilfredsstillende, mens smertegrensen ligger på rundt 50%. (Fuglseth og Skogen, 2006) Årsaken til så høy svarprosent i min undersøkelse er at informantene jeg benyttet ble valgt ut på grunn av min kjennskap med deres dirigenter. Derfor var de godt informert på forhånd hvor viktig undersøkelsen var og hvor viktig det var å delta i undersøkelsen.

### 7.3 Målutvikling

I dette kapittelet skal jeg se på de mål jeg har valgt å ta med i undersøkelsen. I kvantitativ forskning står måling sentralt gjennom bruk av tall for å bekrefte teorier. Med dette menes at måling innebærer å tallfeste et fenomen, gjennom å knytte teoretiske begreper til empiriske variabler (Fuglseth og Skogen, 2006). De registrerte variablene fra spørreskjemaene benyttes som basis for utvikling av mål i analysen og bør altså være relevante for problemstillingene i analysen. (Ibid, 2006) Når vi sier at det er en relasjon mellom to variabler, menes det at disse variablene har noe til felles. Dette innebærer at endringer i verdien på en variabel systematisk fører til endringer i den andre variabelens verdi. Før sammenhengene mellom variabler kan testes er det nødvendig å *operasjonalisere* begrepene som inngår i analysen. Hovedmålet med operasjonalisering er å gjøre teoretiske problemstillinger målbare gjennom empiriske variabler og oppnå høy grad overensstemmelse mellom teoriplanet og empiriplanet. (Ibid, 2006) Med andre ord er hensikten med målutvikling å sikre at det er samsvar mellom teoriplan og måleplan.

Disse målene baseres på sammensatte mål, såkalte skalaer. I denne oppgaven bruker jeg Likert-skala. Denne type skala brukes når det stilles holdnings- og atferdsspørsmål omkring samme fenomenet som deretter summeres til et sammensatt mål. (Kruuse, 2000) Med dette menes at det i tillegg til en verdi for hvert utsagn, også kan summeres en total karakter (score) for hele settet av utsagn. Ved bruk av Likert-skalaen stilles spørsmål formet som påstander eller utsagn der respondentene svarer langs en skala med ulik grad av enighet, eksempelvis fra helt uenig til helt enig. Jeg har benyttet en syv punkts skala (1= helt uenig til 7 = helt enig). I tillegg har jeg inkludert vet-ikke-svaret. Det var 55 påstander som respondentene ble bedt om å vurdere. Det ble stort sett benyttet faste, lukkede svaralternativer da slike spørsmål er mer effektive og tidsbesparende for de som skal svare. (Ibid, 2006)

### *7.3.1 Operasjonalisering av variabler*

Jeg vil nå fokusere meg på å gi en presis definisjon til alle begrepene som er aktuelle her og som skal måles, slik at jeg får klart bildet over alle begrepene. Samtidig skal jeg presentere operasjonaliseringer av begrepene jeg ønsker å måle.

Alle avhengige variabler ble operasjonalisert med flere indikatorer hver. Spørsmålsbatteriene tar utgangspunkt i Servqual-modellen, og alle kunne vise til gode resultater med tanke på validitet og reliabilitet. Likevel er operasjonaliseringen tilpasset til oppgavens formål og problemstillinger. Jeg har plukket ut mål jeg mente er relevante for min problemstilling, men har også tilføyd noen jeg mente er passende. Dette gjelder særlig operasjonalisering av variablene *repertoar, respons, korpsets omdømme og intensjoner om å fortsette i korps*.

#### *Fysiske fasiliteter*

Utsegnene som måler fysiske fasiliteter tar utgangspunkt i Servqual-modellen, men spørsmålene ble modernisert noe med inspirasjon fra eksisterende litteratur.

Musikantene bes ta stilling til fysiske egenskaper ved korpsets lokale, korpsets instrumenter, samt de voksnes fremtreden.

- Korpsets øvingslokale er visuelt tiltrekkende
- Korpsets øvingslokale har stor og god plass
- Korpsets øvingslokale har attraktivt interiør (bord, stoler, scene, osv)
- Korpsets øvingslokale har tilfredsstillende støyforhold

- Mitt korps har instrumenter av god kvalitet
- De voksne i korpset er alltid fint kledd
- De voksne i korpset har en pen fremtreden
- De voksne i korpset er visuelt tiltrekkende
- TOTALT SETT er korpsets *fysiske fasiliteter* svært gode

### *Pålitelighet*

Med disse utsegnene ønsker jeg vite hvordan musikanter oppfatter sitt korps pålitelighet. Jeg inkluderte også påstand om musikantenes totalvurdering av korpsets pålitelighet.

- Når korpsledere lover å få gjort noe innen en viss tid, så holder de det
- Har jeg et problem, viser de voksne i korpset interesse for å løse problemet
- Korpsets måneds- og halvårsplan er å stole på
- Når instrumentet mitt er defekt, reparerer korpset det innen lovt tid
- TOTALT SETT er informasjon jeg får fra korpset mitt å stole på

### *Tillit til dirigenten*

Musikantenes oppfatning av tillit skal testes ved at de tar stilling til hvordan følgende påstander forklarer vedkommendes forhold til korpsets dirigent.

I tillegg til disse påstandene inkluderte jeg påstand om musikantenes totalvurdering av tilliten vedkommende har til korpsets dirigent.

- Min dirigent er alltid høflig mot meg
- Atferden til min dirigent inngir tillit hos meg som musikanter
- Min dirigent har nok kunnskap til å svare på alle mine spørsmål
- Min dirigent er alltid tilgjengelig
- Min dirigent er erfaren og kompetent
- Jeg stoler på alt min dirigent sier
- TOTALT SETT har jeg FULL tillit til min dirigent



*Respons fra dirigenten*

Med disse spørsmålene ber jeg musikantene ta stilling til dirigentens responsevne.

- Jeg får alltid tilbakemelding på mine prestasjoner fra min dirigent
- Tilbakemeldingene jeg får fra min dirigent motiverer meg til å yte mer
- Min dirigent gir meg alltid ros når jeg presterer bra
- Tilbakemeldingene jeg får fra min dirigent er alltid tydelige og konkrete
- Når jeg ikke presterer så bra, forteller min dirigent meg hva jeg må gjøre for å bli bedre
- TOTALT SETT er jeg svært fornøyd med responsen jeg får fra min dirigent

*Empati*

Det 6 påstander som skal kartlegge hvordan musikanter oppfater korpsets empatievne:

- Jeg får nok individuell oppmerksomhet i korpset mitt
- De voksne i korpset forstår mine behov
- De voksne i korpset er alltid tilgjengelige
- Det er lett å komme i kontakt med de voksne i korpset
- Jeg blir alltid møtt med respekt av de voksne i korpset
- Korpset mitt har alltid mitt aller beste i tankene

*Korpsets omdømme*

Påstandene knyttet til musikantenes vurdering av korpsets omdømme i samfunnet er hentet fra Hjelmbrække og Berge (2010) sin undersøkelse.

- Mine venner synes at det er flaut å spille i korps
- Mine venner synes at korpsuniformer er "teite"
- Mine venner synes at korps er nerdete
- De fleste jeg kjenner synes at korpsmusikk er gammeldags
- De fleste jeg kjenner synes at korps er 17.mai
- Mitt korps har negativ status i mine omgivelser

*Korpset repertoar*

Her ber jeg musikantene om å ta stilling til noen påstander knyttet til korpsets repertoar.

- Stykkene vi spiller i korpset treffer min musikalske smak
- Stykkene vi spiller i korpset tilsværer mitt musikalske nivå
- I mitt korps er musikantene med på å bestemme repertoaret
- Jeg får nok musikalske utfordringer gjennom repertoaret i korpset mitt
- TOTALT SETT er jeg svært fornøyd med repertoaret i korpset mitt

*Intensjoner om å fortsette i korps*

Intensjoner om å fortsette i korps er undersøkelsens avhengige variabel. Jeg har tatt utgangspunkt i Servqual-modellen. Med disse påstandene vil jeg kartlegge musikantenes framtidige intensjoner med korps – om de skal fortsette å spille i korps, samt om de snakker positive ting om korpset sitt.

- Jeg ønsker å fortsette i korps
- Jeg er svært lojal mot korpset mitt
- Jeg sier alltid positive ting om korpset mitt til andre
- Jeg anbefaler gjerne mine venner og andre jeg kjenner om å begynne i korps
- Korps er best

*Tilfredshet med å spille i korps*

Tilfredshet er min andre avhengige variabel. Formålet med påstandene er å kartlegge musikantenes tilfredshet med å spille i korps.

- Jeg gleder meg til å gå på korpsøvelse
- Jeg trives i korpset mitt
- Jeg liker det vi holder på med i korps
- Jeg er fornøyd med min musikalske utvikling i korpset
- TOTALT SETT er jeg svært fornøyd med korpset mitt

## 7.4 Studiens troverdighet

Jeg skal i dette kapittelet diskutere litt rundt hvorvidt undersøkelsen min kan være troverdig. Et forskningsarbeids troverdighet baserer seg på spørsmål om forskningen er utført på en tillitsvekkende måte. (Fuglseth og Skogen, 2006) Realitet og validitet er kjente begreper med hensyn til spørsmål som gjelder troverdighet og pålitelighet i forskningsarbeid. Validitetsmål angir hvor godt spørsmålene gir svar på det man ønsker å måle, mens reliabiliteten handler om hvor pålitelige svar spørsmålene gir. (Ibid, 2006)

### 7.4.1 Studiens validitet

Kruuse (2000) er i forhold til validitet mest opptatt av hvorvidt metoden er tilpasset formålet. Det skal være en rød tråd som forbinder bakgrunn, forskningsspørsmål, metode og teorier. Validitet sier noe om hvor gyldig undersøkelsen vår er. Med andre fokuserer spørsmålet om validitet på hvorvidt vi virkelig har fått et måleresultat for det fenomenet vi ønsker å måle. (Kruuse, 2000) Mangler min studie validitet står jeg i fare for å trekke feile beslutninger.

Man skiller mellom indre og ytre validitet.

Betegnelsen *indre validitet* brukes når betingelsene for å trekke slutninger om årsakssammenheng mellom en antatt årsaksfaktor og en antatt virkning av denne er tilstede (Fuglseth og Skogen, 2006) Med andre ord handler indre validitet om tolkningene og slutningene forskeren kan trekke med bakgrunn i innsamlede data. (Kruuse, 2000) Den indre validiteten er god på den måten at jeg kommer til å bruke den samme prosedyren og de samme spørsmålene til alle mine respondenter. Det som trekker ned den indre validiteten er at jeg ikke var fysisk tilstede da dataene ble samlet inn, og dette kan påvirke resultatene noe negativt fordi at jeg ikke hadde mulighet til å avdekke eventuelle uklarheter. Men her har jeg brukt noen tiltak for å maksimere den indre validiteten. Det ble gjort en kritisk gjennomgang med dirigenten i ett av de korpene som deltok i studien. Fokuset var spesielt rettet mot utforming av spørreskjemaet – om spørsmålene som er representert i spørreskjemaet var vanskelige, tvetydige, overflødige, osv. Dette resulterte i at noen spørsmål ble ekskludert fra spørreskjemaet, mens enkelte påstander endret noe ordlyd. På denne måten fikk jeg muligheten til å avdekke eventuelle uklarheter før jeg sendte ut spørreskjemaet, samt at risikoen for mistolkning ble redusert.

*Ytre validitet* henger sammen med generaliseringsmuligheter og dreier seg om overførbarhet til andre situasjoner og andre informanter. Kan målingene som er gjort for utvalget og konklusjonene som trekkes virkelig gi svar på problemstillingene? (Ibid, 2000) Dette spørsmålet er vanskelig å svare på statistisk grunnlag, ettersom jeg bare har data for de som faktisk deltok i studien. En svarprosent på hele 83,7% er veldig høy, men muligheten for generalisering begrenses på grunn av mangelfull kunnskap om de som ikke har deltatt i studien. Som tidligere nevnt er utvalget i denne studien et bekvemmelighetsutvalg, noe som kan true studiens ytre validitet. Utvalg som ikke er trukket ved hjelp av sannsynlighetsutvelging kan være vanskelig å generalisere tilbake til populasjonen (Ibid, 2000).

Undersøkelsen innebærer ikke noen absolutte konklusjoner, men kan være et bidrag inn i diskusjon om rammer for kvalitetsarbeid i korps, og arbeid med prosesser knyttet til læringsmiljøet i korpset. Det kunne vært interessant å ta studiens konklusjoner tilbake til musikantene og diskutere dette videre, både om resultatet kan bekreftes og om det kan bidra til videreføre diskusjonen i arbeid med kvalitetssikring i korpsarbeid.

#### 7.4.2 Studiens reliabilitet

Reliabilitet dreier seg om hvor pålitelig en måling er og om forskningen er å stole på. Hvorvidt resultatene er reliable og pålitelige avhenger av kvaliteten på spørreskjemaet som måleinstrument. (Fuglseth og Skogen, 2006)

Primært har jeg brukt fastlagte svarkategorier for å unngå feilfaktorer som følge av subjektive irrelevante innspill. Men siden andre har organisert skjemautfyllingen, vet jeg ikke sikkert om de har gitt tilleggsinformasjon, som kan ha styrt musikantene i en bestemt svarretning.

Høy svarprosent på hele 83, 7% og lavt frafall i undersøkelsen styrker reliabilitet.

Dataene ble lagt inn i SPSS dataprogram systematisk og kvalitetsjekkert etterpå. Allikevel kan det oppstå eventuelle unøyaktigheter og feil registreringen av dataene. Selv om man streber etter å være så nøyaktig som mulig, kan det oppstå menneskelige feil som kan være vanskelig å unngå. Vet-ikke-svar er også tatt med ved beregning av gjennomsnittsverider, noe som forsterker undersøkelsens reliabilitet. (Christophersen, 2006)

For vurdering av reliabiliteten til de enkelte målene skal *Cronbach Alpha* og *korrelasjoner* med indeksen og mellom enkeltvariablene benyttes. På denne måten skal reliabiliteten for

måleverktøyet testes. (Ibid, 2006) Jeg vil teste hver kvalitetsdimensjon individuelt for å se om den er stabil og god indikator for oppfattet kvalitet i korpset. Resultatene presenteres i neste del.

## **Analyse og resultat**

### **7 Analyse og resultat**

Utgangspunkt for mine analyser er resultatene fra spørreskjemaundersøkelsen. For å kunne analysere de rådata undersøkelsen ga, var det nødvendig å bearbeide dataene. Med mange spørsmål i spørreskjemaet ble arbeidet med å lage egnede variabler i datamatriksen og innlegging av data krevende. Dataene jeg har samlet inn ble analysert i dataprogram for statistisk analyse SPSS (Statistical Package for the Social Sciences). Denne programpakken er mye brukt av forskere til studier som krever bearbeidelse av kvantitative data. Som leder for flere prosjekter i Nome kommune har jeg brukt dette programmet i flere kvantitative studier. Jeg har fullført flere kurs i prosjektledelse og har god kjennskap til programmet.

Tre hovedmåter for analyse vil bli gjennomført, henholdsvis beskrivende statistikk, faktoranalyse og regresjonsanalyse. Resultatene fra analysen vil bli redegjort for nedenfor.

#### **8.1 Beskrivende statistikk**

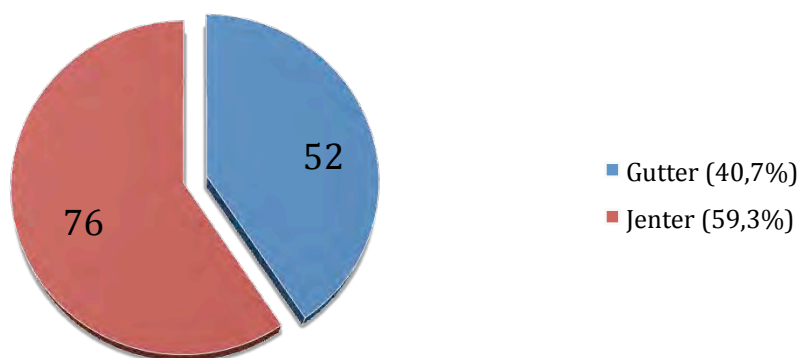
Jeg skal i det følgende gå gjennom den videre prosessen etter at alle svarene er lagt inn i analyseprogrammet SPSS. Når man skal gjøre en statistisk analyse er det viktig at man har oversikt over dataene og kjennskap til hvordan respondentene har svart. Slik kjennskap gir grunnlag for en dypere forståelse av de resultatene fra analysen og vil hjelpe i tolkningen av hva de betyr. Beskrivende statistikk er en kvantitativ analyse for å identifisere, beskrive og karakterisere faktiske mønstre i det materialet som analyseres. (Christophersen, 2006)

Av et utvalg på 153 musikanter fordelt på 8 skolekorps i Telemark, besvarte 128 min undersøkelse, noe som gir svarprosent på 83, 7%. Jenteandelen blant musikanter i studien var

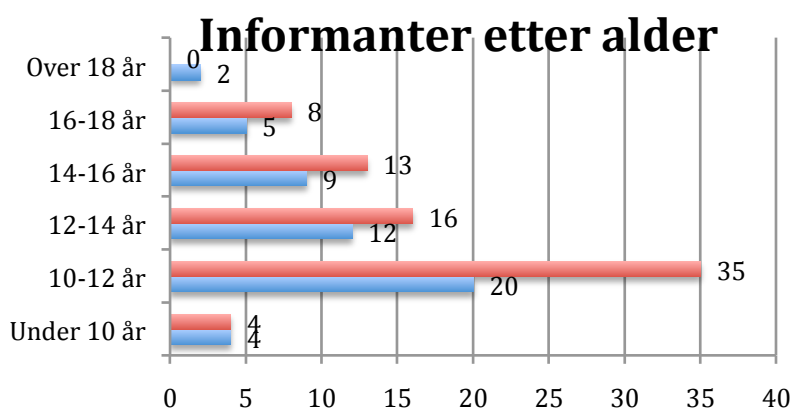
større enn gutter. Det var 76 jenter og 52 gutter. Det utgjør henholdsvis en fordeling på 59,3% (jenter) og 40,7% (gutter).

Grafikkene under viser den detaljerte fordelingen blant respondentene angående kjønn og alder. Grafikkene viser både antall og prosent fordelt.

## Informanter etter kjønn



Figur 6: Kjønn



Figur 6: Alder

Av 76 jenter som deltok i undersøkelsen er 4 (5,3%) under 10 år, 35 (46%) mellom 10-12 år, 16 (21%) mellom 12-14 år, 13 (17,1%) mellom 14-16 år, 8 (10,5%) mellom 16-18 år.

Av 52 gutter som deltok i undersøkelsen er 4 (7,7%) under 10 år, 20 (38,5%) mellom 10-12 år, 12 (23%) mellom 12-14 år, 9 (17,3%) mellom 14-16 år, 5 (9,6%) mellom 16-18 år og 2 (3,8%) over 18 år.

Beskrivende statistikk viser at nesten halvparten (47,6 %) av utvalget i undersøkelsen utgjør musikanter mellom 10 og 14 år – 61. Informantene i utvalget har en gjennomsnittsalder på 12,7 år. Dette er noe av den samme utviklingen Hjelmbrække og Berge (2010) viser i sin studie der det var vekst i medlemstallet på 8-14 åringer, mens det var relativt stor nedgang i alle høyere aldersgrupper. (Hjelmbrække og Berge, 2010)

## 8.2 Faktoranalyse av uavhengige variabler

Faktoranalyse er i følge Christophersen (2006) betegnelsen på multivariate statistiske metoder som har til hensikt å redusere data. Den reduserer og grupperer sammen utsagn som beskriver det samme inn under en faktor, basert på korrelasjoner mellom observerte variabler, og dette hjelper oss til å se om indikatorene en ønsker å bruke passer inn i indikatorsettet (Ibid, 2006). Innenfor hver av kvalitetsdimensjonene som ble beskrevet i teoridelen, vil det bli gjort en konfirmerende faktoranalyse (*principal component analysis*) for å undersøke om disse har i seg flere faktorer og hvilke utsagn som sorterer under faktorene. Faktoranalysen forenklet min analyse ved å redusere datamengden og ved å indikere hvilke påstander som var de viktigste for å forklare hvordan dimensjoner og egenskaper korrelerte med begrepet korpskvalitet.

### 8.2.1 Faktoranalyse av fysiske fasiliteter

I forhold til *fysiske fasiliteter* ble det fremsatt ni ulike påstander som skulle måle to underdimensjoner – *håndgripelige egenskaper* og *de voksnes fremtreden*. Resultatet av faktoranalysen bekreftet at variabelen inneholdt to klare dimensjoner med totalvarians på 69%.

Component Matrix	Faktor 1 <i>Håndgripelige egenskaper</i>	Faktor 2 <i>De voksnes fremtreden</i>
------------------	---	--

Korpsets øvingslokale er visuelt tiltrekkende	<b>.872</b>	
Korpsets øvingslokale har stor og god plass	<b>.712</b>	
Korpsets øvingslokale er visuelt tiltrekkende	<b>.878</b>	
Korpsets øvingslokale har attraktivt interiør	<b>.616</b>	
Korpsets øvingslokale har tilfredsstillende støyforhold	<b>.783</b>	
Mitt korps har instrumenter av god kvalitet	<b>.816</b>	
De voksne i korpset er alltid fint kledd		<b>.886</b>
De voksne i korpset har en pen fremtreden		<b>.973</b>
De voksne i korpset er visuelt tiltrekkende		<b>.832</b>
TOTALT SETT er korpsets <i>fysiske fasiliteter</i> svært gode	<b><u>.967</u></b>	<b><u>.905</u></b>

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted

Tabell 1: *Faktoranalyse av fysiske fasiliteter (faktorladninger – fet stil på mål som beholdes)*

Det siste målet i dimensjonen lader nesten like sterk på begge faktorer og diskriminerer derfor ikke mellom dem. Allikevel utelukkes målet *ikke* fra videre analyser. Målet ”TOTALT SETT er korpsets fysiske fasiliteter svært gode” referer til musikantenes *totale* oppfatning av korpsets fysiske egenskaper og derfor lader like sterkt på begge faktorene.

### 8.2.2 Faktoranalyse av pålitelighet

Totalt ble de formulert fem påstander som skulle måle korpsets *pålitelighet*. Resultatet av faktoranalysen viser at alle påstander lader på samme faktor med en totalvarians på 65%. Dermed beholdes alle målene.

Component Matrix	Faktor 1 <i>Pålitelighet</i>
Når korpssledere lover å få gjort noe innen en viss tid, så holder de det	<b>.762</b>
Har jeg et problem, viser de voksne i korpset interesse for å løse problemet	<b>.844</b>
Korpsets måneds- og halvårsplan er å stole på	<b>.831</b>
Når instrumentet mitt er defekt, reparer korpset det innen lovt tid	<b>.791</b>



TOTALT SETT er informasjon jeg får fra korpset mitt å stole på	<b>.728</b>
--	-------------

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted

Tabell 2: *Faktoranalyse av pålitelighet*

### 8.2.3 Faktoranalyse av tillit til dirigenten

For å måle musikantenes tillit til sin dirigent, ble det formulert sju påstander. Resultatet av faktoranalysen viser at alle målene lader på samme faktor med en totalvarians på 60%. Selv om alle målene lader på én faktor, har målet *min dirigent er alltid tilgjengelig* en faktorladning på 0.358, noe som er betydelig lavere verdi enn de andre målene. En korrelasjon på 0.40 mellom påstanden og variabelen blir sett som et minimumskrav. For lav faktorladning vil svekke homogenitet og relasjonen mellom testleddene. (Christophersen, 2006) Chronbach's alpha til måleinstrumentet *tillit til dirigenten* øker fra 0.88 til 0.90 når påstanden tas bort. På bakgrunn av dette blir målet nr 3 tatt bort fra videre analyser av datamaterialet. De videre analyser baserer seg på å måle *tillit til dirigenten* på de resterende seks påstander.

Component Matrix	Faktor 1
	<i>Tillit</i>
Min dirigent er alltid høflig mot meg	<b>.862</b>
Atferden til min dirigent inngir tillit hos meg som musikanter	<b>.822</b>
<u>Min dirigent er alltid tilgjengelig</u>	<u>.358</u>
Min dirigent er erfaren og kompetent	<b>.719</b>
Jeg stoler på alt min dirigent sier	<b>.802</b>
Min dirigent har nok kunnskap til å svare på alle mine spørsmål	<b>.788</b>
TOTALT SETT har jeg FULL tillit til min dirigent	<b>.895</b>

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted

Tabell 3: *Faktoranalyse av tillit til dirigenten*

### 8.2.4 Faktoranalyse av respons fra dirigenten

I undersøkelsen ble det stilt seks påstander om hvordan musikantene opplever responsen de får fra sin dirigent. Faktoranalyse ga én underliggende faktor med høy varians som ligger på 71%. Dermed beholdes alle målene.

Component Matrix	Faktor 1 <i>Respons</i>
Jeg får alltid tilbakemelding på mine prestasjoner fra min dirigent	<b>.857</b>
Tilbakemeldingene jeg får fra min dirigent motiverer meg til å yte mer	<b>.861</b>
Min dirigent gir meg alltid ros når jeg presterer bra	<b>.841</b>
Tilbakemeldingene jeg får fra min dirigent er alltid tydelige og konkrete	<b>.747</b>
Når jeg ikke presterer så bra, forteller min dirigent meg hva jeg må gjøre for å bli bedre	<b>.764</b>
TOTALT SETT er jeg svært fornøyd med responsen jeg får fra min dirigent	<b>.876</b>

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted

Tabell 4: *Faktoranalyse av respons fra dirigenten*

### 8.2.5 Faktoranalyse av empati

I undersøkelsen ble det stilt seks påstander om korpsets empatievne. Nedenfor viser jeg resultatene av faktoranalysen. Den ga to underliggende faktorer som forklarte variansen på 62%. Målene *Det er lett å komme i kontakt med de voksne i korpset* og *Korpset mitt har alltid mitt beste i tankene* lader på to faktorer. Siden kuttegrensen på faktorladningene er satt til .40, (Christophersen, 2006) og påstanden *Korpset mitt har alltid mitt beste i tankene* ikke oppfyller kravet, blir påstanden ikke med i videre analyser. Samtidig er differansen i faktorladningene på målet *Det er lett å komme i kontakt med de voksne i korpset* knapt over differansegrensen som er satt til  $> .20$  og derfor velger jeg å utelate denne påstanden fra videre undersøkelse. Reliabilitetsveriden (Chronbach's alpha) på variabelen *empati* økte fra 0.79 til 0.81 etter at denne påstanden hadde blitt tatt ut fra matrisen.

Component Matrix	Faktor 1 <i>Empati</i>	Faktor 2
Jeg får nok individuell oppmerksomhet i korpset mitt	<b>.796</b>	
De voksne i korpset forstår mine behov	<b>.779</b>	
De voksne i korpset er alltid tilgjengelige	<b>.871</b>	
<u>Det er lett å komme i kontakt med de voksne i korpset</u>	<u>.686</u>	<u>.441</u>
Jeg blir alltid møtt med respekt av de voksne i korpset	<b>.764</b>	
<u>Korpset mitt har alltid mitt aller beste i tankene</u>	<u>.367</u>	<u>.398</u>

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted

Tabell 5: *Faktoranalyse av empati*

Det er viktig å legge merke til at påstanden med høyest faktorladning er *De voksne i korpset er alltid tilgjengelige*. Går vi tilbake til faktoranalysen av variabelen *tillit til dirigenten* kan vi se at påstanden *Min dirigent er alltid tilgjengelig* ble tatt ut av matrisen på grunn av for lav faktorladning. En mulig forklaring på dette er at påstanden egentlig er ment til å måle korpsets empatievne og dermed hører til variabelen *empati*. Samtidig går korpsets dirigent under kategorien *de voksne i korpset* og *dirigentens tilgjengelighet* er allerede inkludert i påstanden *de voksnes tilgjengelighet*. Tabellen nedenfor viser resultatene av faktoranalyse med målene for empati etter at de to overfor nevnte påstandene ble tatt ut av videre analyse og med inkludert påstanden om dirigentesn tilgjengelighet. Resultatene viser at alle målene lader på samme faktor med en total varians på 68 %, målet *Min dirigent er alltid tilgjengelig* har en høy faktorladning (.784) og Chronbach's alpha har økt fra 0.81 til 0.84. Dermed beholder jeg påstanden *Min dirigent er alltid tilgjengelig* som en del av *empati*-variabelen.

Component Matrix	Faktor 1 <i>Empati</i>
Jeg får nok individuell oppmerksomhet i korpset mitt	<b>.796</b>
De voksne i korpset forstår mine behov	<b>.779</b>
De voksne i korpset er alltid tilgjengelige	<b>.871</b>
Min dirigent er alltid tilgjengelig	<b>.784</b>
Jeg blir alltid møtt med respekt av de voksne i korpset	<b>.764</b>

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted

Tabell 5a: *Ny faktoranalyse av empati*

### 8.2.6 Faktoranalyse av korpsets repertoar

For å måle musikantenes oppfatning av korpsets repertoar, ble det formulert fem påstander. Påstandene er formulert med bakgrunn i teori og ble ikke hentet fra noen tidligere undersøkelser. Det blir derfor interessant og se hvordan dette påvirker indre konsistens mellom påstandene og reliabilitet. For å si at et indikatorsett har høy reliabilitet og høy indre konsistens, bør Chronbach's alpha ligge nært opp mot 1, og helst over 0.70. (Christophersen, 2006)

Resultatet av faktoranalysen viser at alle målene lader på samme faktor med en totalvarians på 65%. Den indre konsistensen er derimot noe lavere,  $\alpha=0.77$ , noe som er forventet. Den indre konsistensen er lavere enn ønskelig, men allikevel fyller opp kravet. Dermed beholdes både variabelen og målene i indikatorsettet.

Component Matrix	Faktor 1 <i>Korpsets repertoar</i>
Stykkene vi spiller i korpset treffer min musikalske smak	<b>.734</b>
Stykkene vi spiller i korpset tilsværer mitt musikalske nivå	<b>.796</b>
I mitt korps er musikantene med på å bestemme repertoaret	<b>.811</b>
Jeg får nok musikalske utfordringer gjennom repertoaret i korpset mitt	<b>.819</b>
TOTALT SETT er jeg svært fornøyd med repertoaret i korpset mitt	<b>.764</b>

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted

Tabell 6: Faktoranalyse av korpsets repertoar

### 8.2.7 Faktoranalyse av korpsets omdømme

I undersøkelsen ble det stilt seks påstander om musikantenes oppfatning av korpsets omdømme. Nedenfor viser jeg resultatene av faktoranalysen. Igjen har vi et klart bilde der alle målene lader på samme faktor med en total forklart varians på 62 %.

Målet *De fleste jeg kjenner synes at korpsmusikk er gammeldags* har faktorladning på 0.693, noe som er over kuttegrensen (0.40), men allikevel lavere sammenliknet med andre målene. Chronbach's alpha økte fra 0.86 til 0.89 ved å ta bort målet fra settet. Derfor velger jeg å utelukke målet fra videre analyser.

Component Matrix	Faktor 1 <i>Korpsets omdømme</i>
Mine venner synes at det er flaut å spille i korps	<b>.873</b>
Mine venner synes at korpsumiformer er "teite"	<b>.814</b>
Mine venner synes at korps er nerdete	<b>.794</b>
<u>De fleste jeg kjenner synes at korpsmusikk er gammeldags</u>	<u>.643</u>
De fleste jeg kjenner synes at korps er 17.mai	<b>.864</b>
Mitt korps har negativ status i mine omgivelser	<b>.892</b>

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted

Tabell 7: *Faktoranalyse av korpsets omdømme*

### 8.3 Divergent validitet av uavhengige variabler

Divergent validitet sier noe om i hvilken grad et begrep skiller seg fra et annet begrep. Her er det krav at indikatorene innen for hvert begrep har lav korrealasjon med indikatorer som representerer andre begreper. (Christophersen, 2006) For måling av divergent validitet skal jeg inkludere alle spørsmålene i alle begrepene og se på sammenhengen mellom disse.

Kravene er også at ingen indikator skal lade mer enn 0.3 på et annet begrep, og i tillegg må differansen mellom kryssladingene helst være  $> 0.2$ . (Ibid, 2006)

Rotated Component Matrix <sup>a</sup>								
	Component							
	Fysiske fasiliteter	Pålitelighet	Tillit	Respons	Empati	Repertoar	Omdømm	Eigenvalues
Korpsets øvingslokale er visuelt tiltrekkende	.872							
Korpsets øvingslokale har stor og god plass	.712							
Korpsets øvingslokale er visuelt tiltrekkende	.878							
Korpsets øvingslokale har attraktivt interiør	.616							
Korpsets øvingslokale har tilfredsstillende støyforhold	.783							
Mitt korps har instrumenter av god kvalitet	.816							
De voksne i korpset er alltid fint kledd	.886							
<u>De voksne i korpset har en pen fremtreden</u>	<u>.973</u>	<u>.642</u>				<u>.145</u>		
De voksne i korpset er visuelt tiltrekkende	.832							
TOTALT SETT er korpsets <i>fysiske fasiliteter</i> svært gode	.912							
Når korpsledere lover å få gjort noe innen en viss tid, så holder de det		.762						
Har jeg et problem, viser de voksne i korpset interesse for å løse problemet		.844						
Korpsets måneds- og halvårsplan er å stole på		.831						
Når instrumentet mitt er defekt, reparer korpset det innen lovt tid		.791						
TOTALT SETT er informasjon jeg får fra korpset mitt å stole på		.728						
<u>Min dirigent er alltid høflig mot meg</u>				<u>.862</u>		<u>.378</u>		
Atferden til min dirigent inngir tillit hos meg som musikanter				.822				
Min dirigent er erfaren og kompetent				.719				
<u>Jeg stoler på alt min dirigent sier</u>		<u>.796</u>		<u>.802</u>				
Min dirigent har nok kunnskap til å svare på alle mine spørsmål				.788				
TOTALT SETT har jeg FULL tillit til min dirigent				.895				

Jeg får alltid tilbakemelding på mine prestasjoner fra min dirigent	.857	
Tilbakemeldingene jeg får fra min dirigent motiverer meg til å yte mer	.861	
Min dirigent gir meg alltid ros når jeg presterer bra	.841	
Tilbakemeldingene jeg får fra min dirigent er alltid tydelige og konkrete	.747	
Når jeg ikke presterer så bra, forteller min dirigent meg hva jeg må gjøre for å bli bedre	.764	
TOTALT SETT er jeg svært fornøyd med responsen jeg får fra min dirigent	.876	
Jeg får nok individuell oppmerksomhet i korpset mitt		.796
De voksne i korpset forstår mine behov		.779
De voksne i korpset er alltid tilgjengelige		.871
<u>Min dirigent er alltid tilgjengelig</u>	<u>.315</u>	<u>.784</u>
Jeg blir alltid møtt med respekt av de voksne i korpset		.764
Stykkene vi spiller i korpset treffer min musikalske smak		.734
Stykkene vi spiller i korpset tilsværer mitt musikalske nivå		.796
I mitt korps er musikantene med på å bestemme repertoaret		.811
Jeg får nok musikalske utfordringer gjennom repertoaret i korpset mitt		.819
<u>TOTALT SETT er jeg svært fornøyd med repertoaret i korpset mitt</u>		<u>.764</u>
Mine venner synes at det er flaut å spille i korps		.873
Mine venner synes at korpsuniformer er "teite"		.814
Mine venner synes at korps er nerdete		.794
De fleste jeg kjenner synes at korps er 17.mai		.864
Mitt korps har negativ status i mine omgivelser		.892

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Tabell 8: *Divergent validitet av uavhengige variabler*

Som tabellen ovenfor viser er det noen kryssladninger mellom variablene, noe som er forventet. Det er en del kryssladninger som er større enn 0.4 og det indikerer problematisk diskriminant validitet. (Christophersen, 2006) Målet *Jeg stoler på alt min dirigent sier* har høy faktorladning på variablene *tillit til dirigenten* og *pålitelighet*. Dette er ikke overraskende og målet utelukkes fra videre analyser. Målet *Min dirigent er alltid tilgjengelig* lader på variablene *tillit til dirigenten* og *empati*. Dette målet var også problematisk i faktoranalysene av uavhengige variablene (kapittel 8.2.5) da målet ble flyttet fra *tillit* til *empati*. Vi ser at krysdifferansen er  $> 0.2$ , men målet lader mer enn 0.3 på et annet begrep og dermed utelukkes fra videre analyser. Vi har samme situasjon med målet *Min dirigent er alltid høflig mot meg* som lader både på *tillit* og *empati* med en krysdifferansen over 0.2, men med ladningsverdi på over 0.3. Målet utelukkes fra videre analyser. Målet *TOTALT SETT er jeg svært fornøyd med repertoaret i korpset mitt* lader også på *korpsets omdømme*, noe som er forventet. Musikantenes oppfatning av korpsets omdømme i samfunnet korrelerer med korpsets repertoar. Krysdifferansen er  $> 0.2$ , målet har en ladningsverdi på 0.213 som er under grensen og jeg beholder målet i datasettet. Målet *De voksne i korpset har en fin fremtreden* lader på tre variabler samtidig – *fysiske fasiliteter*, *pålitelighet* og *empati*. Faktorladningen på *empati* er ganske høy (0.642) og krysdifferansen er under 0.2, noe som betyr at målet utelukkes fra videre analyser i oppgaven.

I tillegg til at noen mål ladet på flere variabler, fikk jeg en situasjon der begrepene *korpsets håndgripelige egenskaper* og *de voksnes fremtreden* ble slått sammen. Dette er forventet siden målene er korrelert og overlapper hverandre i musikantenes vurdering av korpsets fysiske egenskaper.

## **8.4 Faktoranalyse av avhengige variabler**

### *8.4.1 Faktoranalyse av tilfredshet med å spille i korps*

For å måle musikantenes tilfredshet med å spille i korps ble det formulert totalt fem påstander. Faktoranalysen viser at alle målene har en høy faktorladning på samme faktor.

Som resultat skal jeg beholde alle målene i begrepet. Den totale variansen ligger på 88 %.



<b>Component Matrix</b>	Faktor 1 <i>Tilfredshet</i>
Jeg gleder meg til å gå på korpsøvelse	<b>.871</b>
Jeg trives i korpset mitt	<b>.858</b>
Jeg liker det vi holder på med i korps	<b>.864</b>
Jeg er fornøyd med min musikalske utvikling i korpset	<b>.643</b>
TOTALT SETT er jeg svært fornøyd med korpset mitt	<b>.932</b>

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted

Tabell 9: *Faktoranalyse av tilfredshet med å spille i korps*

#### 8.4.2 Faktoranalyse av intensjon om å fortsette i korps

Musikantenes intensjon om å fortsette å spille i korps skal det måles med fem påstander. Alle målene lader på én faktor med den totale variansen på 78%.

<b>Component Matrix</b>	Faktor 1 <i>Intensjoner</i>
Jeg ønsker å fortsette i korps	<b>.849</b>
Jeg er svært lojal mot korpset mitt	<b>.861</b>
Jeg sier alltid positive ting om korpset mitt til andre	<b>.804</b>
Jeg anbefaler gjerne mine venner og andre jeg kjenner om å begynne i korps	<b>.794</b>
Korps er best	<b>.816</b>

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted

Tabell 10: *Faktoranalyse av intensjoner om å fortsette i korps*

## 8.5 Divergent validitet av avhengige variabler

For måling av divergent validitet av avhengige variabler, skal jeg inkludere alle påstandene i begge begrepene, og se på sammenhengen mellom disse.

Tabellen nedenfor viser kun én kryssladning der målet *Korps er best* lader på begge faktorer. Det er forståelig da utsagnet kan forklare både musikantenes tilfredshet med korpset, men også vedkommendes intensjoner om å fortsette i korpset. Den mest populære påstanden i korpsbevegelsen fjernes dermed fra datasettet og utelukkes fra videre analyser.

Rotated Component Matrix <sup>a</sup>		
	Component	
	<i>Tilfredshet</i>	<i>Intensjon</i>
Jeg gleder meg til å gå på korpsøvelse	.871	
Jeg trives i korpset mitt	.858	
Jeg liker det vi holder på med i korps	.864	
Jeg er fornøyd med min musikalske utvikling i korpset	.643	
TOTALT SETT er jeg svært fornøyd med korpset mitt	.932	
Jeg ønsker å fortsette i korps		.849
Jeg er svært lojal mot korpset mitt		.861
Jeg sier alltid positive ting om korpset mitt til andre		.804
Jeg anbefaler gjerne mine venner og andre jeg kjenner om å begynne i korps		.794
<u>Korps er best</u>	<u>.683</u>	<u>.816</u>

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 7 iterations.

Tabell 11: *Divergent validitet av uavhengige variabler*

## 8.6 Oppsummering av faktoranalysene

Nå skal jeg oppsummere faktoranalysene av undersøkelsens uavhengige variabler. I tabellen nedenfor har jeg oppsummert kvalitetsfaktorer, antall mål i hver faktor og reliabilitet (indre konsistens). Jeg har spesifisert Cronbach's Alpha fir indikatorsettet til hver variabel for å måle reliabilitet.

Variabler	Antall mål	Chronbach's alpha ( $\alpha$ )
Fysiske fasiliteter	9	$\alpha = 0.86$
Pålitelighet	5	$\alpha = 0.90$
Tillit til dirigenten	4	$\alpha = 0.92$
Respons fra dirigenten	6	$\alpha = 0.88$
Empati	4	$\alpha = 0.81$
Korpsets repertoar	5	$\alpha = 0.77$
Korpsets omdømme	5	$\alpha = 0.89$
Tilfredshet med å spille i korps	5	$\alpha = 0.91$
Intensjoner om å fortsette i korps	4	$\alpha = 0.86$

Tabell 12: Oppsummering av faktoranalysene

Fra 10 variabler og 55 mål i utgangspunktet har jeg etter faktoranalysene endt opp med 9 variabler og til sammen 47 mål. Vi ser at antall mål varierer fra 4 for variabelen *empati* til 9 for *fysiske fasiliteter*. På måleinstrumentene som er brukt i undersøkelsen ligger Chronbach's alpha mellom 0.77 for variabelen *korpsets repertoar* til 0.92 for variabelen *tillit til dirigenten*. Untatt variabelen *korpsets repertoar* har indikatorsettene som er brukt i oppgaven høy indre konsistens og dette tyder på at målene har høy reliabilitet. Chronbach's alpha for variabelen *korpsets repertoar* er noe lavt (0.77), men allikevel er verdien innenfor kravene for indre konsistens. (Christophersen, 2006)

For videre analyser ble en samlebegrep for hver variabel utviklet ved å summere påstandene og dele disse på antall påstander.

## 8.7 Testing av oppgavens problemstillinger

Dette underkapittelet omhandler testing av oppgavens forskningsmodell. Jeg skal foreta en rekke analyser for å besvare oppgavens problemstillinger.

### 8.7.1 Hvilke kvalitetsfaktorer har mest innvirkning på tilfredshet i korpset?

I dette avsnittet vil jeg redegjøre for hvordan de forskjellige kvalitetsfaktorer påvirker musikantenes tilfredshet med korpset. I henhold til oppgavens forskningsmodell, forventes det en positiv sammenheng mellom fysiske fasiliteter, pålitelighet, empati, tillit til dirigenten, respons fra dirigent, korpsets repertoar, korpsets omdømme og musikantenes tilfredshet med å spille i korpset. For å teste hvilke av disse sju kontrollvariablene som hadde størst innvirkning på opplevd tilfredshet i korpset, ble det gjort en standard multipel regresjonsanalyse med tilfredshet som avhengig variabel og de sju kontrollvariablene som uavhengige variabler.

Resultatene av regresjonsanalyser for denne modellen er presentert i tabellen nedenfor.

Uavhengige variabler	R <sup>2</sup>	Korrelasjons koeffisient	β – verdi	t - verdi	Sig.
	<b>0.586</b>				
Fysiske fasiliteter		0.422	<b>0.058</b>	2.087	0.008
Pålitelighet		0.382	<b>0.083</b>	2.611	0.103
Tillit til dirigenten		0.467	<b>0.418</b>	13.866	0.000
Respons fra dirigenten		0.387	<b>0.386</b>	11.578	0.000
Empati		0.371	<b>0.089</b>	2.341	0.111
Korpsets omdømme		0.412	<b>0.138</b>	2.687	0.000
Korpsets repertoar		0.399	<b>0.316</b>	11.121	0.000

a. Dependent Variable: TILFREDSHET

b. Predictors: (Constant) FASILITETER, PAALITELIGHET, TILLIT, RESPONS, EMPATI, REPERTOAR, OMDOMME

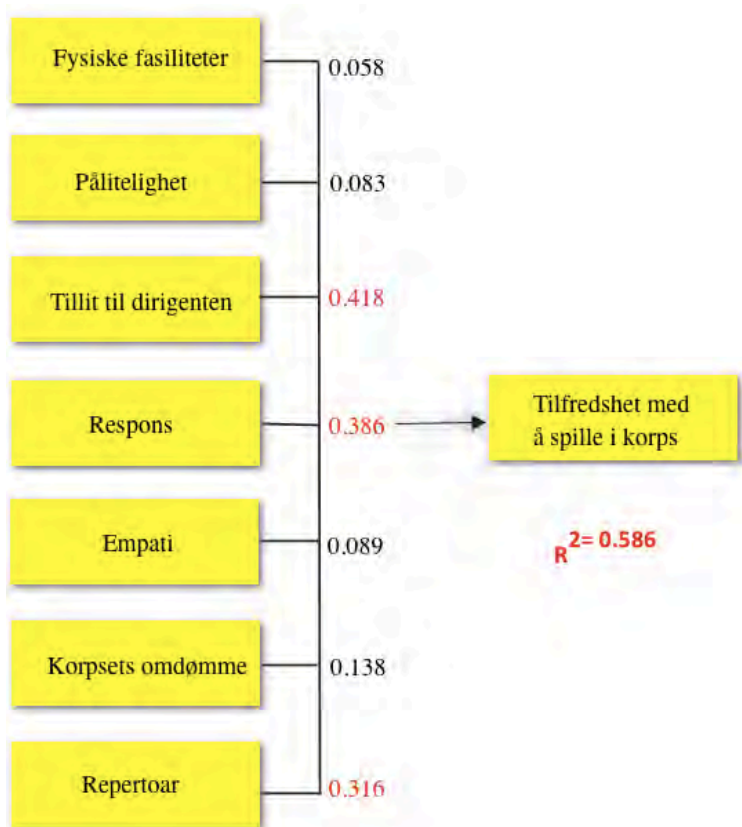
Tabell 13: Oppsummering av regresjonsanalyse

Resultatene viser at disse sju kvalitetsfaktorene forklarer 58,6% av variansen i variabelen tilfredshet med å spille i korps. Dette er høy og betydelig forklaringskraft.

*Tillit til dirigenten*, sammen med *respons fra dirigenten* var de variablene som gav det største bidraget til å forklare variansen til den avhengige variabelen ( $\beta=0.418$  og  $\beta=0.386$ ), etterfulgt av *korpsets repertoar* med  $\beta=0.316$ . Analysen viser at *korpsets omdømme* også har en positiv innvirkning på den avhengige variabelen, men med en lav  $\beta$ - verdi på 0.155 er den effekten ikke signifikant.

Korrelasjonseffekten viser nesten lik korrelasjon mellom alle de uavhengige variablene og den avhengige variabelen (fra 0.371 til 0.467) med *tillit til dirigenten* og *fysiske fasiliteter* som variablene med størst korrelasjon med den avhengige variabelen.

Modellen viser regresjonsmodellen med  $\beta$  verdier.



Figur 7: Regresjonsmodell 1

### 8.7.2 Hvilken effekt har oppfattet kvalitet i korpset på musikantenes intensjon om å fortsette i korpset?

For å teste effekten oppfattet kvalitet i korpset har på musikantenes intensjoner om å fortsette i korpset ble det laget en samlevvariabel ved å summere alle de uavhengige variablene og dele disse på antall variabler:

Oppfattet kvalitet i korpset = (Fysiske fasiliteter + Pålitelighet + Tillit til dirigenten + Respons fra dirigenten + Empati + Korpsets omdømme + Korpsets repertoar) / 7

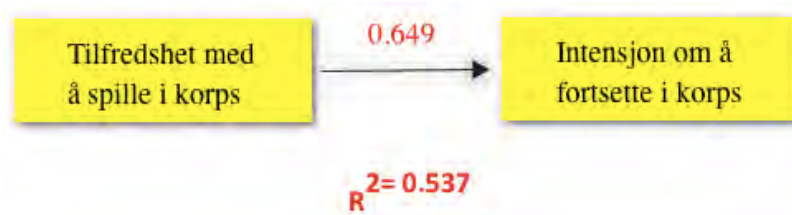
ANOVA(b)					
Uavhengig variabel	R <sup>2</sup>	Korrelasjonskoeffisient	β – verdi	t - verdi	Sig.
Tilfredshet med å spille i korps	<b>0.537</b>	0.671	<b>0.649</b>	11.358	0.000

a. Dependent Variable: INTENSJON

b. Predictors: (Constant) TILFREDSHET

Tabell 14: *Tilfredshet med å spille i korps* → *Intensjon om å fortsette i korps*

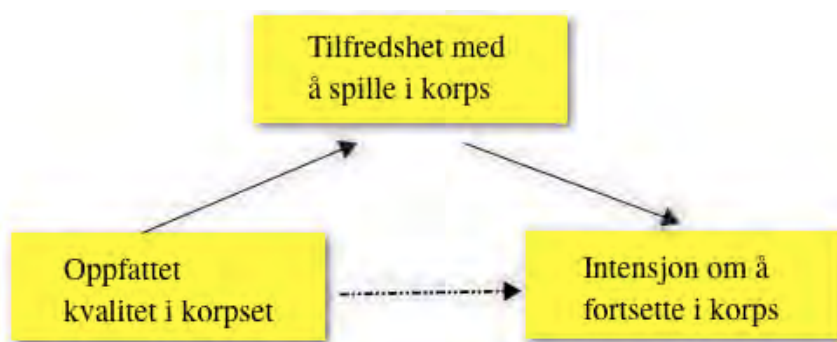
Resultatet av regresjonsanalysen viser at *tilfredshet med å spille i korpset* forklarer 53,7% av variansen i variabelen *intensjonen om å fortsette i korps*. Analysen viser også at *tilfredshet* har positiv og meget signifikant effekt på musikantenes intensjoner om å fortsette i korpset -  $\beta=0.649$ . T-verdien viser at modellen er signifikant mens *Sig.* kolonnen 0.000 indikerer støtte for min modell.



Figur 8: *Regresjonsmodell 2*

### 8.7.3 Hvilken rolle har tilfredshet med å spille i korps i relasjonen mellom oppfattet kvalitet i korpset og intensjoner om å fortsette i korps?

Hypotese 9 postulerer at tilfredshet med å spille i korps delvis medierer relasjonen mellom oppfattet kvalitet i korpset og henholdsvis musikantenes intensjoner om å fortsette i korps. Ifølge Christophersen (2006), og overført til den foreliggende studien, vil en mediering kunne bekreftes ved at oppfattet kvalitet i korpset predikerer musikantenes tilfredshet med å spille i korps, tilfredshet med å spille i korps predikerer musikantenes intensjoner om å fortsette i korps, og effekten av oppfattet kvalitet i korpset på intensjoner om å fortsette i korps forsvinner eller reduseres når tilfredshet legges inn i regresjonsligningen. (Christophersen, 2006)



Figur 9: Postulerte sammenhenger mellom studiens variabler  
(modellen hentet fra Christophersen, 2006)

Som vist i Tabell 10 ble tilfredshet med å spille i korps funnet å signifikant predikere musikantenes intensjoner om å fortsette i korps ( $\beta=0.649$ ). Samtidig er det høy korrelasjonskoeffisient mellom variablene (0.671). Som tabellen nedenfor viser ble oppfattet kvalitet i korpset funnet å signifikant predikere den antatte mediatorvariabelen ( $\beta=0.681$ ) med høy korrelasjonskoeffisient mellom variablene (0.583).

Uavhengig variabel	ANOVA(b)				
	R <sup>2</sup>	Korrelasjonskoeffisient	$\beta$ – verdi	t - verdi	Sig.
Oppfattet kvalitet i korpset	<b>0.514</b>	0.583	<b>0.681</b>	12.046	0.000

a. Dependent Variable: TILFREDSHET

b. Predictors: (Constant) KORPSKVALITET

Tabell 15: Oppfattet kvalitet i kors  $\rightarrow$  Tilfredshet med å spille i korps

For å teste mediatorforholdet mellom variablene ble hierarkisk multippel regresjonsanalyse brukt. Som vist i tabellen nedenfor er effekten oppfattet kvalitet i korpset har på musikantenes intensjoner om å fortsette i korps sterkt redusert når tilfredshet er en del av modellen.

( $\beta=0.181$ ,  $t=2.048$ )

Uavhengig variabel	Coefficients <sup>a</sup>			
	Korrelasjons koeffisient	$\beta$ – verdi	t - verdi	Sig.
Opfattet kvalitet i korpset	0.583	<b>0.181</b>	2.048	0.083
Tilfredshet med å spille i korps	0.518	<b>0.432</b>	8.317	0.000

a. Dependent Variable: INTENSJON

b. Predictors: (Constant) KORPSKVALITET; TILFREDSHET

Tabell 16: *Tilfredshet med å spille i korps som medierende variabel*

Resultatene indikerer at tilfredshet med å spille i korps *delvis* medierer effekten musikantenes oppfatninger av kvaliteten i korpset har på musikantenes intensjoner om å fortsette i korps.

Jeg får dermed støtte for antakelsen min om at tilfredshet med å spille i korps har en medierende rolle i forholdet mellom oppfattet kvalitet i korpset og musikantenes intensjoner om å fortsette i korps.

## 8.8 Oppsummering av resultatene

I alt var det 9 hypoteser som ble testet og analyser av modellen viste at 5 av de får signifikant støtte. Hypotesene oppnådde tilfredsstillende signifikansnivå i forhold til kravene (0.01 nivå) så jeg velger å konkludere med støtte for disse hypotesene. Den samlede forklaringskraft er over 50% som forventet. Tilleggsvariablene som ble tatt inn i modellen var korpsets repertoar og korpsets omdømme. Begge variablene har positiv effekt på musikantenes tilfredshet, men kun korpsets repertoar har signifikant effekt.

De fem signifikante hypotesene er:

**H3:** *Tillit til dirigenten har positiv effekt på musikantenes tilfredshet med å spille i korps*

**H5:** *Respons fra dirigenten har positiv effekt på musikantenes tilfredshet med å spille i korps*



**H6:** *Korpsets repertoar har positiv effekt på tilfredshet blant korpsmusikanter*

**H8:** *Musikantenes tilfredshet med å spille i korps har positiv innvirkning på musikantenes intensjoner om å fortsette i korps*

**H9:** *Musikantenes tilfredshet medierer relasjonen mellom oppfattet kvalitet i korpset og musikantenes intensjoner om å fortsette i korps*

Oppsummert ser resultatene slik ut:

Hypoteser	$\beta$ – verdi	t-verdi	Signifikant
H1: Korpsets fysiske fasiliteter har positiv effekt på tilfredsheten blant korpsmusikanter	0.058	2.087	Ikke signifikant
H2: Påliteligheten til korpsets ledelse har positiv effekt på tilfredshet blant korpsmusikanter	0.083	2.611	Ikke signifikant
H3: Tillit til dirigenten har en positiv effekt på tilfredsheten blant korpsmusikanter	0.418	13.866	Signifikant
H4: Jo mer de voksne i korpset innleves i musikantenes situasjon, desto mer tilfreds vil musikantene være med opplevelsen av kvaliteten i korpset	0.089	2.341	Ikke signifikant
H5: Respons fra dirigenten har positiv effekt på tilfredsheten blant korpsmusikanter	0.386	11.578	Signifikant
H6: Korpsets repertoar har positiv effekt på tilfredshet blant korpsmusikanter	0.316	11.121	Signifikant
H7: Korpsets omdømme har positiv effekt på tilfredshet blant korpsmusikanter	0.155	2.687	Ikke signifikant
H8: Musikantenes tilfredshet med å spille i korps har positiv innvirkning på musikantenes intensjoner om å fortsette i korps	0.649	11.358	Signifikant
H9: Musikantenes tilfredshet medierer relasjonen mellom oppfattet korpskvalitet og musikantenes intensjoner om å fortsette i korps	0.432	8.317	Signifikant

Tabell 17: *Strukturmodellens verdier*

I neste kapittel diskuteres de funn som jeg har gjort, noen svakheter ved modellen og videre forskningsarbeidet som kan være interessant for senere studier.

## KONKLUSJON

### 9 Drøfting

Denne delen inneholder en diskusjon av de funn/ikke funn som har blitt gjort i studien, og de praktiske implikasjonene som funnene kan ha for korps som organisasjon. Videre inneholder kapittelet en refleksjon om hva som kunne vært gjort annerledes i denne studien, eller hva som bør gjøres annerledes i en fremtidig studie. I siste underkapittel avslutter jeg med forslag til videre studier.

#### 9.1 Diskusjon av funn

Formålet med denne studien var å undersøke faktorer som kan påvirke tilfredshet med å spille i korps og motivere musikantene til å fortsette å spille i korps. Undersøkelsen er foretatt blant skolekorpsmusikanter i 8 korps i Telemark og jeg har sett på om faktorer som fysiske fasiliteter, pålitelighet, respons fra dirigenten, tillit til dirigenten, empati, korpsets repertoar og korpsets omdømme har innflytelse på tilfredshet med å spille i korps. Noen av faktorene i forskningsmodellen representerer min utvidelse av et etablert måleverktøy – Servqual – som ofte benyttes i studier om kvalitet.

I den empiriske undersøkelsen var det 9 hypoteser, og resultatet viste at 5 av disse fikk empirisk støtte. Jeg skal nå drøfte undersøkelsens funn opp mot oppgavens problemstillinger:

##### *9.1.1 Hvilke kvalitetsfaktorer har mest innvirkning på tilfredshet med å spille i korps?*

Analysene indikerer at noen kvalitetsdimensjoner er viktige for både vurdering av kvaliteten i korpset og musikantenes tilfredshet, mens andre dimensjoner ikke viste noen sterk sammenheng med tilfredshet.

Faktorene som *tillit til dirigenten*, *respons fra dirigenten* og *korpsets repertoar* har en positiv innvirkning og høy forklaringskraft på *tilfredshet med å spille i korps*. *Korpsets omdømme* har positiv effekt til *tilfredshet* men ikke så stor forklaringskraft for at vi skal kunne si at effekten er signifikant. Resultatene viser også at *tilliten til dirigenten* er faktoren med størst

forklaringsevne. Det betyr at en økning i tilliten musikantene har til korpsets dirigent vil føre til en økning i deres tilfredshet med å spille i korps. Studien viser også at musikantenes tilfredshet med å spille i korps *ikke* påvirkes av dimensjoner som *fysiske fasiliteter, pålitelighet og empati*. Disse kvalitetsfaktorene har bare statistisk signifikant effekt på musikantenes tilfredshet med korpset. Gode øvingslokaler med tilstrekkelige akustiske forhold, flott interiør gode instrumenter er en selvfølge, men det er ikke det musikantene legger mest vekt på.

### *Korpsets omdømme*

Omdømme i seg er uinteressant, men dersom det har effekt på musikantenes tilfredshet, lojalitet og positiv snakk om korpset, er det viktig for det totale læringsmiljøet i korpset. Analysene indikerer at *korpsets omdømme* er en forløper til *tilfredshet med å spille i korps*, men er ikke blant de variablene som har størst forklaringskraft på den avhengige variabelen. Med en forklaringskraft på 0.155 viser det seg at negative holdninger til korpset i samfunnet ikke har signifikant effekt på tilfredshet i korpset og at musikken kan være et samlende symbol som avgrenser korpsmedlemmene fra omverdenen. Dermed føyer denne studien seg inn i en rekke studier som ikke finner absolutt konkluderende bevis for effekten av korpsets omdømme. (Hjelmbrekke og Berge, 2010; Heiling, 2000; Turtum 2012) Hjelmbrekke og Berge sin korpsstudie også viser at det kun er noen få som slutter i korpset på grunn av korpsets negative omdømme i nærmiljøet. (Hjelmbrekke og Berge, 2010) En mulig forklaring på dette finner vi i Ruud (1997) sin teori om at musikk har en spesiell egenart og fungerer sterkere som markør enn andre aktiviteter. Musikk kan være en kilde til og ramme rundt et fellesskap. Å være i et korps kan gi en dyp ”vi”-følelse gjennom felles opplevelse, formidling og verdier. I skolekorpset kan musikanter være ”seg selv” samtidig som de plasseres i et rom med andre ”selv”. Resultatet kan være en rik følelse av eksistens og tilhørighet. (Ruud, 1997) Å spille i skolekorps handler ofte om sammenhengen mellom korpset som musikalsk institusjon og korpset som en godt sammensveiset kameratgjeng. Denne følelsen av tryggheten man etter hvert får overfor hverandre vil gjøre musiken uatskillig fra det sosiale samværet for øvrig. Her peker opplevelsen mot tilhørighet til et større musikalsk fellesskap, noe ubeskrivelig, stort og mektig, noe Ruud kaller for *det transpersonlige rommet*. (Ibid, 1997) Å være en del av korpsets fellesskap, skape musikk i samspill med andre kan gi musikantene en følelse av både samhold og personlig lykke. Ruud (1990) beskriver dette som opplevelsen av *å møtes i musikken*. Deltakelse representerer felles opplevelser fordi man kan

oppleve gjensidighet og likhet gjennom musikken. Opplevelsen kjennetegnes ved at man faller i en felles puls, svarer på hverandres initiativ og skaper forventninger som oppstår når musikken bygges opp. Denne følelsen av å leve sammen i musikken gir en god og sterk samholdsfølelse. (Ruud, 1990)

Frede V. Nielsen refererer til Hans Günther Bastian, en tysk professor i musikkpedagogikk, som har undersøkt en rekke skoleklasser i Berlin. Undersøkelsen viser bl.a at musikk gir et godt sosialt samvær i gruppen. Dette kan tyde på at samholdet innen korpset er så godt at det fungerer som *buffer* for eventuelle negative holdninger. (Nielsen, 2004) Omgivelsesbestemte faktorer har ikke betydningsfull innflytelse på hva slags kultur som utvikler seg i korpset. Korpset fungerer som en *hellig allianse* og fordommene og stereotypene rundt korps blir ikke oppfattet som belastende i noe særlig grad.

Vi bør imidlertid være forsiktige med å generalisere resultater utover for lang tid og utenom Telemark som det geografiske område mine informanter bor i. Korps kan gi tilgang til nye sosiale ressurser over tid og nye perspektiver åpner seg for de nye potensielle musikanter når de blir eksponert for korpsmusikk.

### *Respons fra dirigenten*

Undersøkelsen viser at skolekorpsmusikanter liker å få tilbakemeldinger på sine prestasjoner. Med forklaringskraft på 0.387 er *respons* den nest viktigste kvalitetsdimensjonen i musikantenes vurdering av kvaliteten i korpset.

Målet ”*tilbakemeldingene jeg får fra min dirigent er alltid tydelige og konkrete*” har stor varians i respons-variabelen, noe som tyder på at musikantene mener at den konstruktive støtten er mer viktige enn rosen. Resultatene viser at korpsmusikanter ikke ønsker tilbakemeldinger preget av allmennros som *flott og så flinke dere er* uten å høre faglige kriterier som ligger til grunn for vurderingen. Når musikantene kjenner til vurderingskriteriene, kan dette bidra til at de selv kan sette egne læringsmål og ta ansvar for korpsets kompetanseutvikling. God tilbakemeldingskultur vil påvirke musikantenes motivasjon og bedre innsikt i musikantenes egen utvikling på instrumentet.

Korpsdirigenter bør fremstå som tydelige ledere og forbilder for barn og unge som spiller i korpset. I teoridelen så vi at korps er en læringsorganisasjon der læring foregår ved å delta i et praksisfelleskap. I den læringsprosessen er det hensiktsmessig at musikantene har klare

oppfatninger av hva som skal læres, men ikke minst hvilke forventninger dirigenten og korpset har til musikantene. Tydelige og konkrete tilbakemeldinger på musikantenes prestasjoner skal bidra til økt deltakelse i korpset. Sett i forhold til læring i fellesskapet og Wengers teori omkring dette, vil tydelige og konstruktive tilbakemeldinger ha direkte innvirkning på læring og utvikling. Ifølge Wenger (2008) knyttes selve motivasjonen for læring direkte til økt deltakelse i praksis. Ved å få tilbakemeldinger på sine prestasjoner inviteres og motiveres musikantene til økende deltakelse i praksis. (Wenger, 2008) Derfor bør dirigenter klart formidle til musikantene hvilke forventninger de har innenfor de bestemte kompetanseområdene.

Realiteten i korpsbevegelsen i Norge er at det er mange dirigenter som ikke har pedagogisk utdanning og mangler den nødvendige didaktiske kompetansen. Ufaglærte dirigenter vil slite med å vurdere og reflektere over musikantenes handlinger og prestasjoner da de ikke har nok didaktisk kompetanse. Utfordringen her er hvordan dirigenter skal tilegne seg kompetansen innen vurdering og tilbakemeldinger. Å bygge opp en tilbakemeldingskultur i korpset krever økt kompetanse som tar tid og krever at korpsledelse har langsiktige planer for hvordan kompetansebyggingen skal foregå. En god vurderingspraksis og tilbakemeldingskultur gjør dirigentenes jobb mer effektiv og målrettet. Derfor bør kravet om kontinuerlig kompetanseutvikling i korpset inngå som en naturlig del av korpsets ordinære drift. Ved å bygge opp en kultur preget av tydelig og konstruktiv tilbakemelding, styrkes musikantenes mestring av korpsets repertoar, noe som har direkte innvirkning på musikantenes tilfredshet med korpset.

### *Tillit til dirigenten*

Musikantenes opplevelse av tilliten til sin dirigent har størst innvirkning på musikantenes tilfredshet med å spille i korps. Med en forklaringskraft på 0.418 ga denne faktoren det største bidraget til å forklare variansen til tilfredshet med korpset. Hva er årsaken til at akkurat denne faktoren *flagges* høyt av skolekorpsmusikanter?

God relasjon mellom dirigent og musikanter er en av de fremste suksessfaktorene for at læring i korpset skal finne sted. Tilliten til korpsets dirigent gir musikantene rom for opplevelse av mestring, av å stole på egne ferdigheter og handlemuligheter. Kvaliteten på det relasjonelle båndet mellom musikanter og dirigent vil påvirke læringsmiljøet i korpset og dermed ha stor påvirkning på musikantenes musikalske utvikling.

Ut ifra musikantenes svar i undersøkelsen skiller musikantene mellom to tillitsdimensjoner – *dirigentens atferd* og *dirigentens faglige kompetanse*. Målene som *atferden til min dirigent inngir tillit hos meg som musikanter og min dirigent er erfaren og kompetent* har høy faktorladning i begrepet *tillit*.

Skolekorps som et *guidet* musikalsk fellesskap innebærer at musikantene blir direkte avhengige av sin *guide* og av gjensidig utveksling for at aktiviteten skal bli realisert. (Rogoff i Hargreaves, et al., 2002) Vi har allerede sett at *deltakelse* er ett av de sentrale begrepene når man snakker om musikantenes læring og utvikling i korpset. Dersom dirigentens atferd *ikke* inngir tillit hos musikanter, vil de oppfatte deltakelse som press og stress ladet i negativ forstand. Dirigentes atferd og tilliten den inngir hos musikanter vil avgjøre i hvilken grad musikanten er deltaker i fellesskapet. Tillit mellom dirigent og musikanter kan sees på som en *døråpner* for musikantenes deltakelse i korpsaktiviteter. Et effektivt fellesskap er i følge Wenger et sted for utvikling av kunnskap og hvor det er lov å snakke ærlig og stille de vanskelige spørsmålene. (Wenger, 1998)

Ruud mener at grunnleggende *tillit til andre* er den viktigste forutsetning for å våge å prøve ut vår nyoppdagende individualitet. (Ruud, 1997) Tillit kan i en slik kontekst beskrives som et sentralt element i musikantenes utforskning av den *ukjente* korpsverden.

Musikantene peker på en annen viktig tillitsdimensjon - dirigentens faglige og pedagogiske kompetanse. Høy faglig og pedagogisk kompetanse er en forutsetning for læringen i korpset. Det er viktig med både solid fagkompetanse, men også evne til å formidle på en variert og tilrettelagt måte som motiverer musikantene og gir dem kunnskap og forståelse. Faglig kompetanse innebærer å ha og kunne anvende effektivt og kreativt kunnskaper og ferdigheter, verdier og holdninger i det faget man skal undervise i, altså grunnlaget for den pedagogiske virksomheten. (Dale, 1993)

Faglig kompetanse i korpssammenheng kan også relateres til autoritet. Ved å investere i sin faglige autoritet, bygger dirigenter et tillitsforhold med sine musikanter. Musikantenes tiltro til dirigentens faglige kompetanse vil øke dirigentens autoritet i korpset. Manglende kunnskap kan derimot føre til dårlig læringsmiljø i korpset som videre vil påvirke musikantenes tilfredshet.

### 9.1.2 Hvilken rolle har tilfredshet med å spille i korps i relasjonen mellom musikantenes oppfatning av kvaliteten i korpset og deres intensjon om å fortsette i korps?

Resultatene av undersøkelsen indikerer en høy sammenheng mellom musikantenes tilfredshet med å spille i korps og musikantenes intensjon om å fortsette i korps. Resultatet av regresjonsanalysen viser at tilfredshet med å spille i korpset forklarer 53,7% av variansen i musikantenes intensjon om å fortsette i korps. Tilfredse musikanter har en større sannsynlighet for å fortsette i korpset. I teoridelen ble det redegjort for hvordan en musikants intensjon om å fortsette i korps kan være sammensatt av og knyttet til ulike deler. I denne prosessen eksisterer holdninger som relativt stabil mekanisme med høy innvirkning på intensjonen som en subjektiv sannsynlighet individer etablerer med hensyn til å foreta en framtidig handling. Derfor er det naturlig å påstå at musikantenes tilfredshet med korpset vil være avgjørende for musikantenes holdninger til korpset og deres intensjon om å fortsette i korpset.

De tre kvalitetsfaktorene med størst innvirkning på musikantenes tilfredshet med korpset – tillit til dirigenten, respons fra dirigenten og korpsets repertoar – refererer til korpsets *dirigent* som musikantenes nærmeste leder. Siden jeg fikk støtte for antakelsen min om at tilfredshet med å spille i korps har en medierende rolle i forholdet mellom oppfattet kvalitet i korpset og musikantenes intensjon om å fortsette i korps, kan jeg konkludere med at dirigentens innflytelse på musikantenes intensjon om å fortsette i korps er betydningsfull. Dette gir grobunn for tolkning dit hen at sammenhengen mellom musikantenes tilfredshet, intensjon om å fortsette i korps og dirigentens atferd er klar og tydelig. Musikantenes oppfatninger av kvaliteten i korpset forklarer nesten 60% av musikantenes tilfredshet. Med så høy forklaringskraft de tre viktigste kvalitetsfaktorene har, viser studien at over 50% av tilfredsheten musikantene opplever i korpset sitt, kan tilskrives korpsets dirigent. Dirigentens synlige atferd – hvilke oppgaver de utfører, hvordan de utfører dem, hvordan de forholder seg til musikanter – kommuniserer antakelser og verider og skaper holdninger i korpset. Disse holdningene skal ha direkte sammenheng med musikantenes intensjon om å fortsette i korpset. Dersom dirigenter skal kunne generere og opprettholde musikantenes tilfredshet, er det en forutsetning at de er i stand til å identifisere og vurdere musikantenes interesser, behov og kompetanse. Det å vite hva som faktisk er det essensielle for musikantenes tilfredshet forutsetter igjen didaktisk kompetanse.

## 10 Studiens implikasjoner

Resultatene fra min undersøkelse viser at kvalitetsdimensjonene som mest har innvirkning på musikantenes tilfredshet med å spille i korps er *tillit til dirigenten*, *respons fra dirigenten* og *korpsets repertoar*. Ser vi nærmere på begrepene kan vi merke at alle tre kvalitetsdimensjonene referer til korpsets dirigent. Det er klart at et godt øvingslokale, ryddige måneds- og semesterplaner, hjelpsomme voksne med ønske og vilje til å hjelpe musikantene er viktige forutsetninger for musikantenes trivsel i korps, men tilfredshet ved de kvalitetsdimensjonene som er relatert til korpsets dirigent virker å være viktigst. Det er dirigentens kompetanse som skaper forutsetninger for et korps til å skape tilfredse musikanter. Hva et korps har av verdier i form av håndgripelige egenskaper er mindre viktig. Det er derfor viktig at både enkelte korps, men også Norges Musikkorps Forbund investerer i kunnskap og kompetanse til korpsdirigenter. Investering i dirigentenes kompetanse vil bidra til at de fremstår som tydelige ledere og som forbilder for barn og unge som spiller i korps. Ved å øke dirigentenes kompetanse vil musikantene læring og motivasjon styrkes.

### 10.1 Dyktiggjøring av skolekorpsdirigenter

En forutsetning for å kunne øke kvaliteten i korps er tilgangen på kompetente og dyktige dirigenter. Dirigenten har avgjørende betydning for musikantenes læring i korps, og er den påvirkningskilden som har størst betydning for musikantenes prestasjoner. Det stilles mange krav til en dyktig dirigent. Dirigentes rolle knyttes ofte opp mot undervisning, ledelse, veiledning, teamarbeid, målformulering, evalueringsarbeid, osv. Det er ikke lett å definere hvilke av disse mange rollene som er viktigst for en god dirigent. Ifølge mine informanter må en god dirigent være faglig dyktig, han må kunne gi relevante og tydelige tilbakemeldinger, samt at han tilpasser opplæringen slik at alle får utfordringer på sitt nivå. Dirigentens kompetanse er avgjørende i dette arbeidet. I teoridelen så vi at det ikke finnes noe felles forståelse av kvalitetsbegrepet i korpsammenheng, noe som gjør svært utfordrende for korpsledere og korpsstyre å enes om hva som er sentralt knyttet til spørsmål om kvalitet innenfor korps. Hvilke side som bør prioriteres i dirigentarbeidet må derfor drøftes i det enkelte korps. Det er viktig at hvert enkelt korps er i stand til å vurdere sin egen virksomhet og sette i gang tiltak på bakgrunn av egen iakttagelse. Ved å reflektere over hva som kunne



vært bedre og annerledes, vil bevisstheten og motivasjonen for endring øke både hos den enkelte dirigenten og i korpset som fellesskapet. Dirigentrollen må derfor defineres ut fra behovene i det enkelte korpset.

Med så mange krav som stilles til en korpsdirigent har det handlingsrommet også økt, noe som krever oppfølging fra sentralt hold. Her kommer Norges Musikkorps Forbund inn i bildet som bør utvikle praksis for tilsyn, kontroll og oppfølging av skolekorpsdirigenter. Kun ved tett oppfølging, veiledning og evaluering er det mulig å forbedre kvaliteten i skolekorps. For at dirigenter skal kunne ta sin del av ansvaret i denne forbedringsprosessen og vite om de har gjort en god jobb, er det viktig å komme frem til et sett felles kvalitetskriterier i korpset. Og da kommer vi igjen tilbake til problemstillingen fra oppgavens innledning da det ble påpekt fravær av en tydelig definisjon eller felles forståelse av kvalitetsbegrepet i korpsammenheng. Det er vanskelig for enkelte korps å være fornøyd med utført arbeid hvis de ikke har en felles standard for hvilket kvalitetsnivå de skal oppnå i sitt arbeid. Kompetente dirigenter og gode rutiner i korpset er dermed *ikke* en garanti for ønsket kvalitetsforbedring. Handlingene bygger på felles målsettinger og *felles* krav om kvalitet.

Med bakgrunn i oppgavens problemstillinger, kvantitative data, samt presentasjonen og analysen av disse presenterer jeg her noen innspill knyttet direkte til kvalitetsforbedring i korpsarbeid. Innspillene bygger på empiri og min tolkning av denne. Noen av innspillene er knyttet til tiltak NMF allerede har i gang.

1. Sikre kontinuerlig kompetanseutvikling hos skolekorpsdirigenter. Videreutvikle dirigentenes faglige, fagdidaktiske og pedagogiske kompetanse gjennom å gi målrettede landsdekkende tilbud om videreutdanning / etterutdanning. Sikre kontinuerlig kompetanseutvikling hos skolekorpsdirigenter.
2. Styrke dirigenten som leder gjennom kompetanseheving innen organisasjonsledelse. Fagkunnskap om organisasjonsledelse er en essensiell lederegenskap og bør ligge i bunn hos korpsbevegelsen.
3. Ta vare på nyutdannede dirigenter gjennom ulike veiledningsprogrammer den første tiden i jobben. For den nyutdannede dirigenten vil skikkelig veiledning bidra til at følelsen av å være isolert reduseres og at selvtilliten, profesjonell utvikling og

refleksjonsevne økes. Veiledningen bør utføres av erfarne dirigenter som både har formell utdanning og personlig egnethet for oppgaven.

4. Styrke og utvikle tilbakemeldingskulturen i korpset
5. Utvikle vurderings- og veiledningspraksis i korpset
6. Utvikle rutiner for kvalitetsforbedring og kompetanseheving i korpsstyre
7. Utvikle felles forståelse for kvalitetsbegrepet innen korpsarbeid
8. Utvikle et sett felles, konkrete kvalitetskriterier som korpsdirigenter og korpsstyre skal bruke i sitt arbeid

## 11 Studiens svakheter og videre forskning

Selv om denne oppgavens resultater avdekket at analysemodellen fungerte slik den var forventet å gjøre i henhold til teoridrøftingen presentert i teorikapitlet, finnes det flere svakheter knyttet til mine resultater.

Den største svakheten ved studien, slik jeg ser det, er *generaliserbarhet*. Ettersom mitt utvalg er en type bekvemmelighetsutvalg vil det være problematisk å generalisere undersøkelsen til å kunne gjelde for en populasjon. Samtidig er størrelsen på utvalget relativt liten (153) for å kunne si at denne undersøkelsen gjelder for alle korpsmusikanter i hele landet. Et større antall respondenter kunne ha gitt en større mulighet for generaliserbarhet av resultatene. For videre forskning, blir det vesentlig å utvide undersøkelsen til å omfatte flere korps i Telemark og/eller i andre kommuner for å bedre datagrunnlaget og sammenlikne resultatene mellom kommunene.

Jeg har ikke vært i stand til å finne annen forskning på området som jeg kunne sammenlikne mine resultater med. Det meste innenfor kvalitet og tilfredshet finnes på privat sektor.

Spørreskjema ble benyttet for å samle inn alle dataene, og dermed er det en viss fare for at man oppnår en kunstig høy sammenheng mellom variablene fordi samme metode er benyttet. Det ville vært interessant å utvide undersøkelsen med kvalitative metoder som intervju.

Denne studien reiser spørsmål som jeg tror kan danne grunnlag for videre forskning på området. Selv om mine funn må fortolkes i lys av de begrensningene som er nevnt, peker de på interessante utfordringer med hensyn til musikantenes tilfredshet med å spille i korps.

Informantenes kjønn eller alder er to kjente variabler som tjener bakgrunnsdata i undersøkelser som dette. Det hadde vært interessant å undersøke om det å være gutt eller jente, barn eller ungdom, utgjør noen forskjeller på musikantenes tilfredshet. Er tilfredsheten blant skolekorpsmusikanter kjønnsbetinget? Er det slik at musikantenes tilfredshet forandrer seg med årene. Er musikantene mer tilfredse etter mer erfaring med korps?

Resultatene viser at de 7 kvalitetsfaktorene jeg presenterte i undersøkelsen forklarer ca 60% av musikantenes tilfredshet med korpset. Det hadde vært nyttig å undersøke hvilke andre faktorer som ikke er inkludert i denne studien har innvirkning på musikantenes tilfredshet. Et skolekorps er en arena som er avhengig av hvordan det sosiale samspillet mellom musikantene fungerer. Et forslag om videre forskning vil da være å undersøke sammenhengen mellom sosiale- og mellommenneskelige relasjoner i et korps og musikantenes tilfredshet.

## Litteratur

- Ajzen, I. & Fishbein, M (1975). *Belief, attitude, intention and behaviour: An introduction to theory and research.*, MA-Addison Wesley.
- Ajzen, I. (1985). *From intentions to actions: A theory of planned behavior*. I: J. Kuhl & J. Beckman (Eds.). *Action-control: From cognition to behavior*. Heidelberg Springer, Germany
- Ajzen, I. & Fishbein, M. (2001). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. N. J.: Prentice-Hall, Englewood Cliffs
- Bak, J. og Bundgård, N. (1997). *Rock & uld – Håndboken om at bygge og lydregulere øvelokaler*. Den rytmske konsulentjeneste, København
- Bandura, A. (1977). *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change*. *Psychological Review* 84, 191–215
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. The Free Press, New York
- Brochs-Haukedal, W. (2010). *Arbeids- og lederpsykologi*, Cappelen Akademiske forlag, Oslo
- Christophersen, K. (2006) *Databehandling og statistisk analyse med SPSS*. Unipub AS, Oslo
- Dale, E. L. (1993) *Den profesjonelle skole*. Ad Notam Gyldendal Forlag, Oslo
- Dale, E. L. og Wærness, J. I. (2003): *Differensiering og tilpasning i grunnsopplæringen. Rom for alle – blikk for den enkelte*. Cappelen Akademisk Forlag, Oslo
- Eikemo, T.A. og Clausen, T.H. (2007). *Kvantitativ analyse med SPSS*. Tapir Akademisk Forlag, Trondheim
- Folkestad, G. (2006). *Formal and informal learning situations or practices vs formal and informal ways of learning*. *British Journal of Music Education*, 23(2), 135-145.
- Folkestad, G. (2002). *National identity and music*. I: R. MacDonald, D. J. Hargreaves og D. Miell (Red.). *Musical identities*. Oxford University Press, Oxford
- Fuchs, P. P. (1969). *The psychology of conducting*. MCA Music, New York
- Fuglseth, K og Skogen, K. (red.) (2006). *Masteroppgaven i pedagogikk og spesialpedagogikk. Design og metoder*. Cappelen Akademisk Forlag, Oslo
- Grimstad, L. (2010). *Motiverende ledelse*. Masteroppgave i organisasjon og ledelse. Pedagogisk Institut. Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Gudvangen, S., Helland T. og Meisingset, K. (2009). *Akustikk i øvingslokaler og konsertsaler*. Norsk Musikkråd

Ingskog, E. A. (1990). *Norske Musikkorps*. Notabene Forlag AS, Oslo

Hammersley, M. og Atkinson, P. (1987) *Feltmetodikk. Grunnlaget for feltarbeid og feltforskning*. Gyldendal, Oslo

Hanken, I. M og Johansen, G. (1998) *Musikkundervisningens didaktikk*. Cappelen Akademisk Forlag, Oslo.

Hargreaves, D. J., Miell, D. & MacDonald, R.A.R. (2002). *Musical Identities*. Oxford University Press, Oxford

Hatch, M. J. (2001). *Organisasjonsteori; Moderne symbolske og postmoderne perspektiver*. Abstrakt forlag as, Oslo

Hayes, S. (2005). *Top 10 ways to recruit middle school students into high school band*. Teaching Music, 13, 48-51.

Hegge, P. E. (2008). *God vakt skal være: H.M. Kongens Garde i felt og parade*. Schibsted forlag, Oslo

Heiling, G. (2000). *Spela snyggt och ha kul: Gemenskap, sammanhållning och musikalisk utveckling i en amatörorkester*. (Doktoravhandling). Malmö Academy of Music, Malmö, Sverige.

Hjelmbrekke, S. og Berge, O. (2010). *Når hornet er lagt på hylla. Fråfall av tenåringar frå musikkorps*. Telemarkforskning. TF-rapport nr 275. Norges Handelshøgskole, Bergen

Holand, A. (2007a). *Survey-forskning*. I: K. Fugleseth og K. Skogen.(Red.), *Masteroppgaven i pedagogikk og spesialpedagogikk. Design og metoder*. Cappelen Akademiske Forlag, Oslo

Holand, A. (2007b). *Spørreskjema*. I: K. Fugleseth og K. Skogen (Red.), *Masteroppgaven i pedagogikk og spesialpedagogikk. Design og metoder*. Cappelen Akademiske Forlag, Oslo

Holme I.M., Solvang B.K. (1991) *Metodevalg og metodebruk* Tano, Oslo

Hosler, N. M. (1992). *The brass band movement in North America: A survey of brass bands in the United States and Canada*. Ohio State University, Ohio, USA.

Jacobsen, D. I. (1997). *Hvordan organisationer fungerer*. Hans Reitzels Forlag, København

Jørgensen, H. (1992) *Hovedoppgaven*. NOVUS forlag, Oslo

Kalsnes, S. (1984). *Hvorfor slutter elevene i musikkolen?: En beskrivelse av ulike forhold i og utenfor musikkolen*.(Masteroppgave). Norges musikkhøgskole, Oslo, Norge.

Kaufmann, G. og Kaufmann, A. (2003). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Fagbokforlaget, Bergen

Kristiansen, A. (2002). *Tillit og tillitsrelasjoner i en undervisningssammenheng : med utgangspunkt i tekster av Martin Buber, Knud E. Løgstrup, Niklas Luhmann og Anthony Giddens*. Det Utdanningsvitenskapelige fakultet, Pedagogisk forskningsinstitutt, Universitetet i Oslo.

Kruuse, E. (2000) *Kvantitative forskningsmetoder i psykologi og tilgrænsende fag*. Dansk Psykologisk Forlag, København

Kvale, Steinar (2007). *Det kvalitative forskningsintervju*. Gyldendal Norsk Forlag, Oslo

Kvernbekk, T. (2002): *Vitenskapsteoretiske perspektiver*. I: Thorleif Lund (red.): *Innføring i forskningsmetodologi*.

Larsen, S. (2002). *Var det noen som sa korps?: En bok om og for korps*. Warner Chappell Music Norway A/S, Oslo

Marthinussen, W. (1984). *Sosiologisk analyse*, Universitetsforlaget, Oslo

Møller, Jorunn: (2004): *Lederidentiteter i skolen – posisjonering, forhandlinger og tilhørighet*. Universitetsforlaget As, Oslo

Nerheim H. (1995) *Vitenskap og kommunikasjon*. Universitetsforlaget, Oslo

Nerland, M. (2002). *Undervisning og rom for læring*. I: Bråten, I. (red.); *Læring i sosialt, kognitivt og sosialt-kognitivt perspektiv*. Cappelen Akademisk forlag, Oslo

NESH (2006). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi*. De nasjonale forskningsetiske komiteer, Oslo

Nielsen, K. og Kvale, S. (1999). *Læring som sosial praksis*. Ad Notam Gyldendal AS, Oslo

Nielsen, H. K. (2000). *Kvalitetsvurderinger og kulturpolitikk*. Nordisk kulturpolitisk tidsskrift, 2:2000, 35-49.

Nielsen, Frede V, (2004). *Musik og transfer: Hvad siger forskningen?* I: H. Palsmar (Ed.), *For skolen og for livet. Om korsang, dannelse og læreprocesser*. København: Danmarks Pædagogiske Universitet

Nielsen, Frede V. (1998) *Almen Musikdidaktik*. Akademisk Forlag, København.

Nielsen, Siw G. (1998): *Teoriutvikling innen øvingsforskning*. I: E. Nesheim, B.J. Bjøntegaard, I. M. Hanken & I. Karevold (Eds.), *Flerstemmige innspill*. NMH- publikasjoner 1998:2. Norges musikkhøgskole, Oslo

North, A.C & Hargreaves, D.J. (2008). *The Social and Applied Psychology of Music*. Oxford University Press, Oxford

Olsson H. og Sörensen S. (2003) *Forskningsprosessen*. Gyldendal Akademiske, Oslo

O'Neill, S. A. (2002). *The self-identity of young musicians*. I: R. MacDonald, D. J Hargreaves & D. Miell (Red.), *Musical identities* (s. 79-96). Oxford University Press, Oslo

Pinner, M. (2004). *A history of brass bands in New South Wales 1788-1901*. Macquarie Universitet, Macquarie.

Reitehaug, J. (1990). *Selvoppholdelse, rekruttering og opplæring*. NMF, Bergen

Respons. (2009). *NMF – omdømme og profil: En undersøkelse blant ungdom 13-18 år og foreldre til barn 6-18 år*. Kilde: NMF

Robinson, M. (2008). *Get your band up and marching*. *Teaching music*, 16(2), 32- 42.

Roald, K. (2010): *Kvalitetsvurdering som organisasjonslæring mellom skole og skoleeigar*. (Doktorgradavhandling). Universitetet i Bergen, Bergen

Rothbart, M. (2006). *Attitudes and beliefs in a marching band: stereotyping and accentuation in a favorable intergroup context*. *European Journal of Social Psychology*, 36, 699- 719.

Ruud, Even (1990). *Musikk som kommunikasjon og samhandling*. Solum forlag, Oslo

Ruud, Even (1997). *Musikk og identitet*. Universitetsforlaget, Oslo

Schein, E. H. (1985). *Organisasjonskultur og ledelse. Er kulturendring mulig?* Mercuri Media Forlag, Oslo

Svendsen, E. F. (2010). *CAF som kvalitetsverktøy i offentlig sektor og skole*. Nord-Trøndelag fylkeskommune.

Svendsen, E. F. (2005). *Bedre og bedre? Kvalitetsutvikling i kulturskolen*. Norsk kulturskoleråd, Trondheim

Säljö, R. (2001) *Læring i praksis. Et sosiokulturelt perspektiv*. Cappelen Akademisk Forlag, Oslo

Ulstein, K. (1998). *Organisasjon og ledelse i frivillig arbeid*. Universitetsforlaget, Oslo

UiT (2008). *Læringsmiljøundersøkelsen ved Universitetet i Tromsø*, UiT

Wenger, E. (1998). *Communities of Practice*. Cambridge University Press, Cambridge

Wenger, E. (2008). *Praksisfellesskaber. Læring mening og identitet*. Hans Reitzels forlag, København

Wiig, F. L. (2010). *Korps i takt og utakt*. Vega forlag, Oslo

Wollebæk, D., Selle, P. og Lorentzen, H. (2000). *Frivillig innsats*. Fagbokforlaget, Bergen

Ödman, Per Johan (1995) *Hermeneutik som grund för musikpedagogisk forskning*. I: H. Jørgensen og I.M. Hanken (Eds.) *Nordisk musikkpedagogisk forskning*. NMH-publikasjoner 1995:2. Norges musikkhøgskole, Oslo.

Øren, J. R. (1993). *Korpskonkurranser: Vurdering av musikalske prestasjoner og konsekvenser av deltagelse*. (Masteroppgave). Universitetet i Oslo, Oslo,

Aadland, Einar (2004). *"Og eg ser på deg..." Vitenskapsteori i helse- og sosialfag*. Universitetsforlaget, Oslo

#### **Studier som har brukt *Servqual*-modell:**

Elvekrok, I. og Engeset, M. (2010). *Autentiske matopplevelser og gjestenes tilfredshet, gjenkjøp og anbefaling*. Rapporter fra Høgskolen i Buskerud, nr 76

Løchen, H. (2006). *Servicekvalitet i restaurantbransjen*. (masteroppgave). Høgskolen i Buskerud.

Parasuraman, A., Zeithaml, V.A. og Berry L.L. (1988). *SERVQUAL: A multiple-item scale for measuring consumer perceptions of service quality*. *Journal of Retailing*, 64(1), 12-40.

Pejovic, T. (2010). *Servicekvalitet i banknæring*. (masteroppgave). Høgskolen i Buskerud.



# VEDLEGG 1 - Spørreskjema

## SPØRREUNDERSØKELSE OM KORPS

Kjære musikanter!

Formålet med undersøkelsen er å finne ut hvilke faktorer korpsmusikanter legger mest vekt på når de vurderer kvaliteten i korpset og hvordan disse påvirker musikantenes tilfredshet med å spille i korps.

Jeg vil gjerne vite hvilke forhold ved korpset ditt som du er fornøyd eller misfornøyd med.

Uten din hjelp, vet vi ikke hva vi kan bli bedre på. Derfor er din hjelp veldig viktig!

Alle svar behandles **anonymt**. *IKKE* skriv ditt navn på skjemaet. Har du spørsmål, henvend deg til din dirigent.

Lever utfylt skjema tilbake til din dirigent.

Tusen hjertelig takk for at du tar deg tid!

**Cedomir Popadic**

**Mastergradstudent i musikkpedagogikk**

**Norges Musikkhøgskole**

Til å begynne med ønsker jeg å vite litt om deg.

**Sett ring rundt svaret som passer.**

### 1. Kjønn

- a. Gutt                      b. Jente

### 2. Alder

- a. Under 10 år                      d. 14 – 16 år  
b. 10 – 12 år                      e. 16 – 18 år

c. 12 – 14 år

f. Over 18 år

Vennligst ta stilling til følgende påstander om din *TILFREDSHET MED Å SPILLE I KORPS*

Sirkles "1", betyr det at du er sterk uenig i at påstanden passer korpset. Sirkles "7", betyr det at du er sterk enig i at påstanden passer korpset ditt.

Jeg gleder meg til å gå på øvelse	1	2	3	4	5	6	7	Vet ikke
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg trives i korpset mitt	1	2	3	4	5	6	7	Vet ikke
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg liker det vi holder på med i korps	1	2	3	4	5	6	7	Vet ikke
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg er fornøyd med min musikalske utvikling i korpset	1	2	3	4	5	6	7	Vet ikke
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TOTALT SETT er jeg svært fornøyd med korpset mitt	1	2	3	4	5	6	7	Vet ikke
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vennligst ta stilling til følgende påstander om dine *INTENSJONER OM Å FORTSETTE I KORPS*

Jeg ønsker å fortsette i korps	1	2	3	4	5	6	7	Vet ikke
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg er svært lojal mot korpset mitt	1	2	3	4	5	6	7	Vet ikke
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg sier alltid positive ting om korpset mitt	1	2	3	4	5	6	7	Vet ikke
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg anbefaler gjerne mine venner og andre jeg kjenner om å begynne i korps	1	2	3	4	5	6	7	Vet ikke
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Korps er best!	1	2	3	4	5	6	7	Vet ikke
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vennligst ta stilling til følgende påstander om *REPERTOARET I KORPSET DITT*

Stykkene vi spiller i korpset treffer min musikalske smak	1	2	3	4	5	6	7	Vet ikke
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stykkene vi spiller i korpset tilsvarer mitt musikalske nivå	1	2	3	4	5	6	7	Vet ikke
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
I mitt korps er musikantene med på å bestemme repertoaret	1	2	3	4	5	6	7	Vet ikke
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg får nok musikalske utfordringer i korpset mitt	1	2	3	4	5	6	7	Vet ikke
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TOTALT SETT er jeg svært fornøyd med repertoaret i korpset mitt	1	2	3	4	5	6	7	Vet ikke
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vennligst ta stilling til følgende påstander om *KORPSETS OMDØMME*

Mine venner synes at det er flaut å spille i korps	1	2	3	4	5	6	7	Vet ikke
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mine venner synes at korpsuniformer er "teite"	1	2	3	4	5	6	7	Vet ikke
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mine venner synes at korps er nerdete	1	2	3	4	5	6	7	Vet ikke
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De fleste jeg kjenner synes at korpsmusikk er gammeldags	1	2	3	4	5	6	7	Vet ikke
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De fleste jeg kjenner synes at korps er 17. mai	1	2	3	4	5	6	7	Vet ikke
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Mitt korps har negativ status i mine omgivelser

1	2	3	4	5	6	7	Vet ikke
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vennligst ta stilling til følgende påstander om *RESPONSEN DU FÅR FRA DIN DIRIGENT*

Jeg får alltid tilbakemelding på mine prestasjoner fra min dirigent

1	2	3	4	5	6	7	Vet ikke
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tilbakemeldingene jeg får fra min dirigent motiverer meg til å yte mer

1	2	3	4	5	6	7	Vet ikke
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Min dirigent gir meg alltid ros når jeg presterer bra

1	2	3	4	5	6	7	Vet ikke
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Tilbakemeldingene jeg får fra min dirigent er alltid tydelige og konkrete

1	2	3	4	5	6	7	Vet ikke
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Når jeg ikke presterer så bra, forteller min dirigent meg hva jeg må gjøre for å bli bedre

1	2	3	4	5	6	7	Vet ikke
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

TOTALT SETT er jeg svært fornøyd med responsen jeg får fra min dirigent

1	2	3	4	5	6	7	Vet ikke
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vennligst ta stilling til følgende påstander om *KORPSETS EMPATIEVNE*

Jeg får nok individuell oppmerksomhet i korpset mitt

1	2	3	4	5	6	7	Vet ikke
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

De voksne i korpset forstår mine behov

1	2	3	4	5	6	7	Vet ikke
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

De voksne i korpset er alltid tilgjengelige

1	2	3	4	5	6	7	Vet ikke
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Det er lett å komme i kontakt med de voksne i korpset	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>Vet ikke</b>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg blir alltid møtt med respekt av de voksne i korpset	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>Vet ikke</b>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Korpset mitt har alltid mitt aller beste i tankene	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>Vet ikke</b>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vennligst ta stilling til følgende påstander om

*TILLITEN DU HAR TIL DIN DIRIGENT*

Min dirigent er alltid høflig mot meg	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>Vet ikke</b>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atferden til min dirigent inngir tillit hos meg som musikanter	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>Vet ikke</b>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Min dirigent har nok kunnskap til å svare på alle mine spørsmål	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>Vet ikke</b>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Min dirigent er alltid tilgjengelig	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>Vet ikke</b>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Min dirigent er erfaren og kompetent	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>Vet ikke</b>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TOTALT SETT har jeg FULL tillit til min dirigent	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>Vet ikke</b>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vennligst ta stilling til følgende påstander om ditt korps er *Å STOLE PÅ*

Når korpsledere lover å få gjort noe innen en viss tid, så holder de det	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>Vet ikke</b>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Har jeg et problem, viser de voksne i korpset interesse for å løse problemet	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>Vet ikke</b>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Korpsets måneds- og halvårsplan er å stole på	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>Vet ikke</b>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Når instrumentet mitt er defekt, reparerer korpset det innen lovtid	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>Vet ikke</b>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TOTALT SETT er informasjonen jeg får fra korpset mitt å stole på	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>Vet ikke</b>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vennligst ta stilling til følgende påstander om ditt korps *FYSISKE FASILITETER*

Korpsets øvingslokale er visuelt tiltrekkende	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>Vet ikke</b>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Korpsets øvingslokale har stor og god plass	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>Vet ikke</b>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Korpset øvingslokale har attraktivt interior (bord, stoler, scene, osv)	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>Vet ikke</b>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Korpsets øvingslokale har tilfredsstillende støyforhold	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>Vet ikke</b>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mitt korps har instrumenter av god kvalitet	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>Vet ikke</b>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De voksne i korpset er alltid fint kledd	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>Vet ikke</b>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De voksne i korpset har en pen fremtreden	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>Vet ikke</b>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

De voksne i korpset er visuelt tiltrekkende	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>Vet ikke</b>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TOTALT SETT er korpsets fysiske fasiliteter svært gode	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>Vet ikke</b>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>