



BLEKINGE TEKNISKA HÖGSKOLA VT2015

Institutionen för industriell ekonomi

Samhällsvetarprogrammet för lärande, utveckling och kommunikation

Helhjärtat engagemang

En kvantitativ studie om ideellt arbete inom studentkåren

Kandidatarbete i Psykologi

Författare: Anna Månsson och Victoria Vucic

Handledare: Erik Lindström

Examinator: Erik Lindström

Blekinge Institute of Technology
Institution for Industrial Management and Engineering

Course: Bachelor of science in Psychology

Title: Wholehearted commitment – A quantitative study about voluntary work in a student union

Author: Månsson, Anna and Vucic, Victoria

Tutor: Lindström, Erik

Date: 2015-06-01

Abstract: By examining the psychological mechanisms of voluntary work in a student union, support was sought for the study's aim. If there is any connection between why an individual was motivated to get involved from the beginning and why this individual is motivated to continue to be involved in the student union as well as what emotions the individual may feel during one's commitment and what triggers these emotions. Through a web-based survey data was collected from the individuals (N= 44). The individuals who responded to the survey belonged to a small student union at a college and were or had been voluntarily committed. Data were analyzed with Spearman's correlation test in SPSS and ATLAS.ti was used to process the free form answers. The results showed that internal motivation was stronger than the external motivation for continued voluntary effort. The results also showed that feelings and attitudes were linked as a positive attitude generated positive responses.

Keywords: Self-Determination Theory, intrinsic motivation, extrinsic motivation, student union, emotion, attitude, voluntary work

Blekinge Tekniska Högskola
Institutionen för industriell ekonomi

Arbete: Kandidatarbete i psykologi

Titel: Helhjärtat engagemang - En kvantitativ studie om ideellt arbete inom studentkåren

Författare: Månsson, Anna och Vucic, Victoria

Handledare: Lindström, Erik

Datum: 2015-06-01

Abstrakt: Genom att undersöka psykologiska mekanismer hos ideellt engagerade i en studentkår söktes stöd för studiens syfte samt två frågeställningar. Om det finns något samband mellan varför en individ blev motiverad till att engagera sig ifrån början och varför denne är motiverad till att fortsätta vara engagerad i studentkåren samt vilka känslor individen kan känna vid sitt engagemang och vad som utlöser dessa känslor. Genom en webbaserad enkät samlades data in ifrån respondenterna (N= 44). Individerna som besvarade enkäten tillhörde en liten studentkår vid en högskola och var eller hade varit ideellt engagerade. Datan analyserades utifrån Spearman's korrelationstest i SPSS samt ATLAS.ti som användes vid bearbetning av fritextsvaren. Resultatet visade på att de inre motivationsorsakerna var starkare än de yttre motivationsorsakerna till fortsatt ideellt engagemang. Resultatet visade även på att känslor och attityder hängde samman då positiv attityd genererade positiva svar.

Nyckelord: Självbestämmande teori, inre motivation, yttre motivation, studentkår, känslor, attityd, ideellt arbete

Att vara ideellt engagerad i en studentkår kan innebära tidiga morgonar, sena kvällar, alldeles för lite fritid och ingen ekonomisk kompensation. Det låter inte som en idealisk arbetssituation, trots detta finns det ett flertal studenter runt om i landet som lyckats kombinera heltidsstudier med ett helhjärtat engagemang.

Inspirationen till denna studie kom ifrån ett eget engagemang inom en studentkår. Rapportförfattarna har sett att den gemene studenten vid lärosätet inte vill vara medlem i studentkåren och de som är medlemmar inte alltid engagerar sig. Denna studie har lagt fokus på de ideellt engagerade individerna i en liten studentkår.

Den studentkår som studerats är en liten sådan med runt 503 medlemmar utav 4000 studenter vid lärosätet. Denna studentkår består av ett Fullmäktige, som är det högst beslutande organet. Direkt under Fullmäktige finns kårstyrelsen som sköter det dagliga arbetet. Det finns även ett antal sektioner som bedriver pubverksamhet, sköter studiesociala aktiviteter samt en del som har hand om informations tekniska bitar. Det finns även ett antal delar av organisationen som är kopplade till program på skolan och har utbildningsbevakning som sitt huvudsyfte. Delarna i studentkåren är uppbyggda av styrelser.

Studentkårer samt kår- och nationsobligatoriet

För att en studentkår ska kunna skapas måste sammanslutningen av studenter uppfylla ett antal krav som regleras i högskolelagen. Där regleras även den verksamhet som studentkåren ska bedriva. En studentkårs huvudsakliga syfte är att bevaka och påverka utbildningarna samt att delta i utvecklingen för bättre förutsättningar för studier vid lärosätet (SFS 1992:1434). Därför är det inte på något sätt konstigt att studentkårer existerar runt om i landet. Rent praktiskt brukar studentkåren ha en del som hanterar utbildningsrelaterade frågor samt en del som hanterar studiesociala frågor som exempelvis bostäder och studiemiljön. Något som studentkårer även brukar hantera är pubverksamhet samt välkomnande för de nya studenterna som börjar vid lärosätet (Studentkår, 2014, 18 oktober).

Nationer skapades i Sverige under medeltiden som samlingsplats för de studerande ifrån samma landskap, i vissa fall sif eller städer. Det var under en viss tid obligatoriskt att tillhöra sin nation. Då nationer och studentkårer skiljer sig på denna och andra punkter är det viktigt att inte förväxla dem (Stjernquist, u.å.a).

Kår- och nationsobligatoriet innebar att studenter vid högskola eller universitet var tvungade till att vara medlemmar i en studentkår (Stjernquist, u.å.b). I Sverige fanns det ett kår- och nationsobligatorium från år 1983 undantaget var vid Uppsala och Lunds universitet där studenter även var tvungna att vara medlemmar i en nation. Vid Stockholms universitet gällde det fakultetsförening istället. Det gällde inte heller kvalificerad yrkesutbildning, studenter vid enskilda högskolor eller uppdragsutbildning. Många privata lärosäten har valt att behålla kår- och nationsobligatoriet (Kårobligatoriet, 2013, 7 januari), trots dess avskaffande den 1 juli 2010 (Stjernquist, u.å.b). Kår- och nationsobligatoriets fall föregicks av utredningen *Frihet för studenter – om hur kår- och nationsobligatoriet kan avskaffas* som tillsattes av regeringen 2007. Samt propositionen *Frihet och inflytande - kårobligatoriets avskaffande*.

År 2012 gjordes en utredning av Sveriges universitet- och högskoleförbund tillsammans med Sveriges förenade studentkårer med mål att följa upp de förändringar som skett och se på hur studentkåren samt lärosätena upplever sin nya situation och hur förutsättningarna för studiebevakning har förändrats. Både lärosätena och studentkåren

berättar om hur studentkårernas arbetssätt har förändrats då mer arbete har lagts på medlemsrekrytering och att finna finansiering än tidigare. Att arbete läggs på medlemsrekrytering beror på att antalet medlemmar minskat. Medlemsavgiften har på många håll sänkts på grund utav rekryteringskäl vilket leder till att finansiering blivit ett stort problem. Mycket av studentkårernas inkomst kommer från lärosätena genom direkt finansiering eller exempelvis lokaler, detta har lett till ökad beroendehet för studentkårerna gentemot lärosätena. Genom denna direkta finansiering köper lärosätena vissa tjänster av studentkårerna. Studentkårerna försöker vända sig till sponsorer eller andra externa aktörer för finansiering samtidigt som de försöker utöka sin studiesociala verksamhet som en alternativ inkomstkälla samt agera lockande för nya medlemmar (SFS, 2012).

Ideellt arbete

Något som är synonymt med studentkårer är att det drivs utav ideellt engagemang. Huvuddelen av studentkårens arbete sköts utav individer som gör det helt ideellt, alltså utan något vinstintresse. Dock finns det i studentkåren ett antal personer som är arvoderade. Bland annat har studentkårer presidialer som sköter det dagliga arbetet samt någon anställd för exempelvis ekonomi eller annan administration. NCCPE (2010) har identifierat två typer av ideellt arbete. Det finns det formella ideellt arbete som är att ge obetald hjälp till klubbar och organisationer som gynnar andra individer. Sedan finns det informellt ideella arbetet som innebär att ge obetald hjälp till individer som inte är familj eller släkt.

Många individer börjar sitt ideella arbete i 20-30 års ålder (NCCPE, n.d). Dessa personer vill kunna bidra med sina idéer (Ellis, 2004; Russell Commission, 2005; Commission on the Future of Volunteering, 2008 i NCCPE, n.d). Men det finns oroligheter kring att ta på sig en ledarroll eller liknande då det är skrämmande eller kräver för mycket åtagande (Ellis, 2004 i NCCPE, n.d).

I många fall, säger Holdsworth (2010), figurerade en lärare som inkörsporten till ideellt arbete, familjemedlemmars engagemang var inte av lika stor vikt. Möjligheten att skaffa vänner är för många en viktig faktor för att vilja börja med ideellt arbete. Ofta kommer de vänskapsband som skapas där inte sträcka sig utanför själva arbetet men det gör att individer känner sig hemmastadda och har skapat kontakter. I denna studie framkom det också vikten av att börja med ideellt engagemang på ett infall utan ett specifikt ändamål. Individer använder sig ofta utav webben för att ta reda på möjligheter till ideellt arbete men de vill ha personlig kontakt för att verkligen börja. Unga kan vara mindre självsäkra än de verkar gällande vad de kan erbjuda och hur de ska tackla en position. De behöver stöd i sitt uppdrag för att kunna ge sitt allra bästa (Commission on the Future of Volunteering, 2008 i NCCPE, n.d). Tid är ett problem för unga individer då de har många krav på sig, positioner som erbjuder flexibilitet är önskvärda (Hutton, 2007; Gaskin 2004 i NCCPE, n.d). För att ha ett åtagande som de sedan inte kan uppfylla när deras liv blir stressigt och fullt av förändringar är något som oroar unga individer (Hustinx, 2004 i NCCPE, n.d). Morgan (2008 i NCCPE, n.d) menar att bilden av ideellt arbete måste omarbetas och fördelarna måste bli vida kända. Samband mellan ideellt arbete och anställning måste bearbetas mer för att ideellt arbete ska kunna ses som en legitim rutt till anställning. Att få erkännande för det som görs är också en viktig aspekt i det ideella engagemanget.

Ja eller nej till ideellt engagemang?

Det finns flera anledningar till att unga vuxna väljer att utföra ideellt arbete, Holdsworth (2010) har tittat på några av dessa faktorer. För några var anställningsbarhet, att ha något på sitt CV, den största orsaken till att börja bli engagerad. Medan för andra var det att de ville förvärva specifika färdigheter eller erfarenheter. För vissa erbjuder ideellt arbete en möjlighet att lära sig något nytt eller att lära sig av andra individers erfarenheter. Det finns de individer som kanske inte började på grund utav detta men det har motiverat dem att fortsätta. Alla studenter börjar dock inte för att lära sig utan för att lära andra.

Att lära sig har en del att göra med att studenterna rör sig mot vuxenhet och lär sig då, genom ideellt arbete, hur nya situationer bör hanteras. Något som hör ihop med detta är förväntningen att studenter ska få mer självförtroende genom ideellt arbete. Att ha en inverkan på individer och grupper sågs som ett resultat av ideellt arbete men inte som en specifik orsak att vilja utföra ideellt arbete i sig. I NCCPE (n.d) nämns det att studenter ofta anger tid som en orsak till att inte utföra ideellt arbete. Oftast är just tiden inte problemet utan andra underliggande orsaker som att inte veta hur ideellt arbete kan påbörjas, hur det fungerar eller veta var informationen om det finns att tillgå samt vad just individ kan bidra med. Dock är tid och kostnader två stora hinder som är tätt sammankopplade. När det blir hårdare konkurrens på arbetsmarknaden väljer fler studenter att fokusera mer på skolan. Många studenter balanserar jobb och studier medan andra har familj, jobb och studier. En viktig aspekt att tänka på är att negativa erfarenheter kan hindra individer från att utföra ideellt arbete igen. Det är viktigt med bra organisation och ledning för att säkerställa kvalitén på alla nivåer. Otillförlitlighet och känslan av att inte kunna påverka något är dåligt för moralen.

Självbestämmande teorin

Inom humanistiska motivationsteorier finns Maslow och hans teorier om hierarkiskt behov och självförverkligande. Self-determination theory (SDT) eller självbestämmande teorin är en av de mer aktuella humanistiska motivationsteorierna (Karlsson, 2012). En huvudtes inom SDT är att det finns behov som är nödvändiga för att underlätta tillväxt och integration, social utveckling och personligt välbefinnande. De nödvändiga behoven är medfödda och tillfredsställda enligt SDT och är som följer:

- Kompetens
- Tillhörighet
- Autonomi (Ryan & Deci, 2000a).

Kompetens betyder att vara duktig inom ett visst område, att kunna hantera arbetsuppgifter och situationer. Detta innebär även att ha förmågan att kunna utföra nya uppgifter baserat på tidigare kunskap och kreativt tänkande (Egidius, 2015a). Tillhörighet är samspelet i en grupp, organisation eller andra sammanhang där individen upplever en känsla av gemenskap samt visar lojalitet och solidaritet till gruppen (Egidius, 2015b). Autonomi betyder självbestämmande, det innefattar viljan att kunna bestämma själv över sina egna handlingar (Egidius, 2015c). Det är de tre behoven som ger specifika individuella mål sin psykologiska drivkraft och det är denna psykologiska drivkraft som sedan styr människans strävan att uppfylla dessa specifika mål. Genom att tillfredsställa de tre behoven ökar de nödvändiga förutsättningarna, psykologiska hälsa och välbefinnande, detta i sin tur gör att individen fungerar optimalt. För individer

chansen söker de sig till situationer, relationer och beteende som tillfredställer dessa behov (Karlsson, 2012).

I SDT är grundantagandet att människan är en aktiv, utvecklingsorienterad varelse. Människan har en naturlig inre strävan att lära sig nya saker, engagera sig i olika aktiviteter, nå längre, behärska nya färdigheter och tillämpa sina talanger ansvarsfullt. Det verkar vara mer normativt än unikt för individer att visa ansträngningar och engagemang i sina liv, detta kan tyda på positiva och ihållande särdrag i den mänskliga naturen och skapar den mänskliga helheten. Det krävs både inre förutsättningar, individens egna resurser och förmågor, samt yttre förutsättningar, en tillåtande och öppen miljö för individen, för att denna process ska kunna ske (Ryan & Deci, 2000b).

Motivation

Begreppet motivation betyder att röra sig mot något (Ryan & Deci, 2000b). Enligt Ryan och Deci (2005) är motivation en inre process som bland annat påverkar beteendets styrka, riktning och uthållighet. Om en individ inte känner någon kraft eller inspiration definieras denne som omotiverad. Individer kan av olika skäl vara motiverade. De kan värdesätta verksamheten och på detta sätt vara motiverade men de kan också känna ett externt tvång och motiveras. Exempel på detta är att bibehålla intresse och motivation hos individen genom att erbjuda någon form av kompensation (Ryan & Deci, 2000b).

Det finns många olika typer av individer samt många olika typer av motivation. Detta betyder att individer inte bara varierar i hur mycket motivation de har utan även vilken typ av motivation (Ryan & Deci, 2000b). Inom SDT skiljs autonom motivation och kontrollerad motivation åt. Autonom motivation innebär att agera med en känsla av vilja och ha erfarenhet av val. Inre motivation är ett exempel på autonom motivation. Jämför detta med kontrollerad motivation som ger en känsla av att agera med påtryckningar där användningen av yttre belöningar framkallar kontrollerad motivation. Det som kopplar samman autonom och kontrollerad motivation är att båda är avsiktliga vilket står helt emot amotivation är brist på avsikt och motivation. Om personen känner autonom motivation, kontrollerande motivation eller amotivation beror på personens relation till de aktiviteter som ska utföras (Gagné & Deci, 2005).

Yttre motivation

En viktig aspekt inom SDT är att yttre motivation kan variera i graden att den är autonom och kontrollerad. Aktiviteter som inte är intressanta kräver yttre motivation. Detta beror på uppfattningen av en ovisshet mellan beteende och en önskad konsekvens som exempelvis underförstått godkännande eller handgripliga belöningar. Externt reglerade individer agerar för att erhålla en önskad konsekvens eller för att undvika en oönskad sådan. De är endast stimulerade i sina handlingar när åtgärden är avgörande för att nå målet (Gagné & Deci, 2005; Ryan & Deci, 2000b).

Inom SDT delas den yttre motivationen in i fyra kategorier; extern reglering, introjektiv reglering, identifierad reglering och integrerad reglering. Extern och introjektiv reglering är den form av yttre motivation som är den mest kontrollerande formen. Extern reglering innefattar en beredskap för belöning och bestraffning. Ett exempel på detta är att individen vill undvika ett straff eller få en belöning. Detta kan innebära att individen enbart arbetar när chefen ser på. Introjektiv reglering handlar om att individen i viss mån accepterar de regelverk, attityder och värdering som gäller i den situation

som individen befinner sig i. Individen vill inte känna några skuld känslor eller ångest utan höja det egna självvärdet och känna stolhet. Vid den identifierade regleringen är det av största vikt att individen känner mening med aktiviteten som utförs. Hjälpmedel för att få individen att känna mening är mål och värderingar. När individen accepterat de mål, värderingar och regelverk som finns sker den integrerade regleringen. Vid integrerad reglering behövs inte övervakning på samma sätt som vid extern reglering. Ett exempel kan vara att individen arbetar även om chefen inte tittar på (Gagné & Deci, 2005).

Inre motivation

Den inre motivationen, inom SDT är inte lika komplex som den yttre motivationen. Både Gagné och Deci (2005) samt Ryan och Deci (2000b) menar att individen har intresse, nöje och njutning av att utföra uppgifter. De menar även att individen har en inneboende autonom motivation för detta. Både inre motivation och "internalization", vilket i sin fulla form är integrationen, är naturliga processer som kräver näring för att fungera optimalt. Teorin i SDT menar på att tillfredsställelse av basala psykologiska behov ger den näring som den inre motivation och "internalization" kräver. Känslan av kompetens och autonomi krävs för att individen ska kunna behålla sin inre motivation. Nöjdhet med kompetenser och autonomi krävs också för att "internalization" ska fungera effektivt, "internalization" behöver även tillhörighetsbehovet.

Attityder och känslor

Alla individer har en attityd till saker och ting. Med attityd menas det att individen tankemässigt och emotionellt placerar in individer, händelser samt föremål på en värderingsskala. En värderingsskala är en skala som innefattar hur bra och dåligt eller positivt och negativt någon eller något är. Attityden hos en individ utgörs av tre olika nivåer i tankarna. Den första nivån är benämningen på de olika objekten som påverkar attityden, till exempel studenter, studentkåren eller ideella arbetare. Den andra nivån är värderingarna av ett objekt, alltså om objektet värderas positivt eller negativt och bra eller dåligt. Den tredje och sista nivån är kunskap och/eller tro som stödjer värderingen.

Det har länge ansetts av forskare att attityder utåt innehåller tre olika delar. Den första delen är tankar och kunskap/tro kring föremålet, den kognitiva komponenten. Den andra delen är hur vi som individer reagerar känslomässigt, den emotionella komponenten. Den tredje delen är beteendet som är ett resultat av attityden, den beteendemässiga komponenten (Karlsson, 2012).

Karlsson (2012) menar likt Alishev (2010) att attityder är ett resultat av tidigare erfarenheter som individen upplevt. Alishev (2010) pekar fortsättningsvis på att en individs attityd kan ses ifrån tre olika nivåer: attityder baserat på individuella erfarenheter, attityder med kulturellt ursprung och attityder som grundar sig på instinktiva beteenden. Han hävdar också att människan har grundläggande sociala attityder som är baserad på de tre olika nivåerna samt de biosociala instinkterna. De sociala attityderna kan variera och detta beror på individens individuella kognitiva nivå och de individuella erfarenheterna. Det är inte bara attityden som påverkar en persons beteende. Andra faktorer som påverkar beteendet till exempel är personlighetsfaktor, motivationsfaktor och subjektiva normer, normer som bygger på vad andra tycker (Karlsson, 2012).

I Harmon-Jones, Harmon-Jones, Amodio och Gables (2011) studie undersöktes en specifik känsla mot en specifik attityd och de fann att en attityd är kopplad till de känslorna som fanns, dock kunde till exempel avsky framkalla andra känslor. Det framkom även att individer hade en mer positiv inställning till glädje än mot de negativa känslorna. Attityderna till de negativa känslorna var allmänt negativa men varierades i hur de värderades. Sorg värderades mer positivt än rädsla och rädsla värderades mer positivt än ilska men mellan ilska och avsky fanns det ingen skillnad. När vrede var den primära känslan vid en situation kunde denna kopplas ihop med ilska samt att ilska hade ett samband med tidigare erfarenheter där ilska upplevts. Glädje hade ett samband med tidigare situationer som var glädjande. Detta pekade även Alishev (2010) på.

Harmon-Jones et al. (2011) menar att känslor kan regleras. Individer med en stark motvilja till exempelvis rädsla var de som var mest motiverade till att inte vilja visa rädsla. Med detta menas att individer försöker minska på sina erfarenheter av dessa känslor för att de ogillar känslan.

Syfte och frågeställningar

Att få studenter ideellt engagerade är svårt, trots det viktiga arbete med att bevaka och påverka utbildningar som studentkåren gör (SFS 1992:1434). Detta problem mynnar ut i studiens syfte som är att undersöka vilka psykologiska mekanismer som ligger till grund för ideellt engagemang inom studentkåren.

Utifrån syftet formulerades följande två frågeställningar:

1. Finns det något samband mellan tidigt engagemang och fortsatt engagemang inom studentkåren?
2. Vilka känslor kan individen känna vid sitt ideella engagemang och vad utlöser dessa känslor?

Metod

Undersökningsdeltagare

De som deltog i undersökningen valdes ut genom ett bekvämlighetsurval som innebar att de fanns tillgängliga för forskaren vid undersökningen (Bryman, 2002). De som deltog i denna studie var på något vis ideellt engagerade i den studentkår som användes för undersökningen. De ideellt engagerade fanns att tillgå genom 12 mejllistor för bland annat olika styrelser samt för de som har pubutbildning och då ibland jobbar på studentpuben. Det var totalt 191 individer som fick möjligheten att svara på enkäten som mejlades ut. Det var 44 individer som svarade, 36 män och 8 kvinnor. Av dess individer var 8 stycken i 18-20 års åldern, 24 stycken i 21-23 års åldern, 8 stycken i 24-26 års åldern och 4 stycken var 27 år eller äldre. Av de som studerade gick 9 stycken första året, 15 stycken andra året, 4 stycken tredje året, 4 stycken fjärde året och 4 stycken femte året. Det var 4 individer som inte längre studerade och 4 individer som hade börjat jobba.

Material

Till datainsamlingen utformades det enkätfrågor (Bilaga 2) som grundade sig i syftet samt i tidigare forskning. Detta för att validiteten skulle vara hög, det vill säga att vi undersöker det som undersökningen avser att undersöka (Bjereld, Demker & Hinnfors, 2009). En elektronisk enkät skapades sedan med hjälp av Googles enkätfunktion

Google Forms. Detta innebar praktiskt att enkäterna fanns i digitalt format på en dator och att respondentens svar registreras direkt efter inlämnandet av enkäten (Trost, 2012). Enkäten innehöll mestadels frågor och påståenden som besvarades med hjälp utav en fyrgradig skala med alternativen “*instämmer helt*”, “*instämmer nog*”, “*instämmer nog inte*” eller “*instämmer inte alls*”. Utöver det fanns det tre “*ja*” eller “*nej*” frågor samt fritextfrågor. Nästintill alla frågor var obligatoriska, de tre som inte var det baserades på om respondenten svarat “*ja*” eller “*nej*” på en tidigare fråga. Reliabiliteten anses vara hög då mätningarna har gått korrekt till samt att liknande svar skulle kunna inkomma vid liknade undersökningar (Bjereld et al., 2009).

Enkäten inleddes av en kort informativ text om varför enkäten genomförs samt etiska aspekter för respondenten (Bilaga 1). Enkäten var uppdelad i tio delar: Enkät (öppningsfråga), engagemang, medlem, styrelseuppdrag, motivation, känslor, engagemang, tid, påverka och avslutande frågor.

- Den första delen var en öppningsfråga. Denna fråga fanns med för att respondenten skulle svara helt opåverkad av andra frågor.
- Den andra delen var engagemang. I denna del var frågorna byggda på när, hur länge och varför personen engagerade sig i studentkåren.
- Den tredje delen handlade om medlemskap, hur nöjd personen var med sitt medlemskap men också varför medlemskapet tecknades.
- Den fjärde delen bestod av frågor om respondentens styrelseuppdrag, hur många uppdrag individen hade och om denne känner att tiden fanns för det.
- Den femte delen bestod av frågor som berörde motivation. Vad som från början motiverade och vad som får personen att fortsätta vara motiverad i sitt engagemang i studentkåren.
- Den sjätte delen bestod av vilka känslor personen känner i sitt engagemang.
- Den sjunde delen handlade om engagemang, som del två. I denna delen av enkäten var det fokus på vad det är för anledningar, hur nöjd personen är med sitt engagemang samt om något annat blir påverkat av engagemanget.
- Den åttonde delen handlade om hur mycket tid personen lägger på sitt engagemang samt om tiden räcker till.
- Den nionde delen handlade om hur personen upplever ordet *påverka* samt om personen vill påverka saker inom studentkåren.
- Den tionde och avslutande delen innehöll avslutande frågor om respondentens ålder, kön och lite avslutande frågor om studentkåren.

Procedur

Studien använde sig utav en kvantitativ metod. Enkäten skickades ut till mejllistorna, i mejlet som skickades ut fanns det en beskrivande rubrik som löd “*Enkät om ideellt arbete i studentkåren*”. Mejlet introducerades med en likadan text som enkätens försättsblad. I denna text fanns en kort presentation av rapportförfattarna, vilken högskola enkäten kom ifrån samt utbildningsprogram och ämnesområde (Bilaga 1). Enkätens syfte beskrevs kort och utan att nämna termen motivation. Detta för att inte påverka respondenternas svar. Det fanns även en uppskattning på hur lång tid det skulle ta att besvara enkäten och en uppmuntran om att svara utförligt i fritextfälten. De etiska aspekterna vägdes in genom att informera respondenten om att de har rätt att avbryta sin medverkan när som helst samt att deras anonymitet skulle värnas om. Slutligen fanns det kontaktuppgifter i form av mejladresser där respondenterna kunde ställa frågor eller

lämna feedback. För att underlätta för respondenterna fanns det en hyperlänk längst ner i mejlet som gick att klicka på för att komma direkt till enkäten. För att öka svarsfrekvensen skickades ett påminnelsemejl ut fem dagar efter första utskicket med samma text som angavs i originalutskicket. Eftersom rapportförfattarna är bekanta med ett flertal utav de engagerade i studentkåren påmindes 89 stycken via Facebook i privata meddelanden. Då respondenterna var anonyma skickades en påminnelse ut till en del respondenter som redan svarat.

Databearbetning

En kvantitativ analys gjordes och en del utav datan bearbetades i Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), version 22. Datan kodades om från ett Exceldokument in i SPSS manuellt. Väl i SPSS gjordes Spearman's rangkorrelation av svaren till frågorna "*Vad motiverade dig till att bli engagerad inom studentkåren från första början?*" samt "*Vad motiverar dig till att fortsätta vara engagerad inom studentkåren?*" (Bilaga 3). Fritextsvaren bearbetades i ATLAS. ti för att enkelt kunna få en helhetsyn över svaren. Det gjordes även ett nätverk över fritextsvaren för känslor (Bilaga 4).

Etiska ställningstaganden

Enligt Vetenskapsrådet (2002) finns det fyra etiska aspekter som forskare måste ta hänsyn till under forskningsprocessen. Informationskravet innebär att forskaren informerar respondenterna om vad uppgiften innebär och vad som gäller för deras deltagande. Deltagare i denna studie upplystes om att deltagande är frivilligt och att de har rätt att avbryta sin medverkan när som. Samtyckeskravet handlar bland annat om att deltagarna ska ha rätt att avbryta sitt deltagande utan negativa konsekvenser. Eftersom deltagarna i studien är bekanta med rapportförfattarna kan ett beroendeförhållande uppstå. Detta undveks genom att säkerställa att frågorna inte tvingade fram svar som gjorde identifikation möjligt. För att undvika att deltagarna skulle känna sig tvingade att svara på enkäten trots den personliga aspekten valde rapportförfattarna att mejla ut enkäten. Att kontakta individer via Facebook var också ett etiskt övervägande som var nödvändigt att göra för att öka svarsfrekvensen. Konfidentialitetskravet innebär att alla uppgifter ska behandlas konfidentiellt. Detta innefattar för det mesta känsligt material eller personuppgifter dock är det viktigt även i denna studie. Ingen annan är rapportförfattarna kommer att se det obehandlade materialet. Nyttjandekravet innebär att allt som samlas in endast ska användas till studien och ej säljas vidare. Detta kan inte helt garanteras då Google kan hantera uppgifterna som de finner lämpligt. Dock kommer inte rapportförfattarna att sälja det vidare.

Resultat

Av de 44 individer som svarat började de allra flesta, 33 stycken, engagera sig under sitt första år vid högskolan. Jämför detta med att endast 8 stycken som började engagerade sig under sitt andra år, 2 stycken under sitt tredje år och 1 person som började med sitt engagemang under sitt fjärde år. Av respondenternas svar syns det tydligt att individer håller fast vid sitt engagemang då de varit engagerade i allt i från ett verksamhetsår till sex eller flera verksamhetsår. Det föreligger en hög korrelation mellan att en förebild fick individerna att bli engagerade inom studentkåren och att de nu själva vill vara en förebild ($r=.44$, $p<.001$).

Påståendena på frågan *“Vad motiverade dig till att bli engagerad inom studentkåren från första början?”* korrelerades med påståendena på frågan *“Vad motiverar dig till att fortsätta vara engagerad inom studentkåren?”* för att söka eventuella samband (Bilaga 3). Det påvisade att det finns många faktorer som motiverar till engagemang ifrån första början, bland annat att individer vill utveckla färdigheter i form av att de vill hjälpa andra ($r=.46$, $p<.001$) och utveckla sitt CV ($r=.60$, $p<.001$). Det finns en stark positiv korrelation mellan att individer började med sitt engagemang då de ville påverka genom att hjälpa andra ($r=.62$, $p<.001$) samt påverka genom att göra saker ($r=.42$, $p<.001$).

För de flesta ($n=22$) är inte anledningen till engagemang likadan nu som när de började med sitt ideella engagemang i studentkåren. Fokuset låg på att hitta nya sociala kontakter för en del respondenter. En annan anledning till att börja engagera sig var för att få erfarenhet eller kunna påverka utbildningen. Allt eftersom tiden gick ändrade sig respondenterna och det fanns andra anledningar till att engagera sig. De resterande ($n=20$) ansåg att de engagerade sig utav samma anledningar som fick dem att börja. Majoriteten ($n=20$) var nöjda med sitt engagemang och drygt hälften av respondenterna att inget i deras liv har blivit negativt påverkat ($n= 25$).

Av respondenterna pekade majoriteten ($n=28$) att det inte fanns något som skulle få dem mer engagerade inom studentkåren. Av de som svarade att det fanns något som skulle få dem mer engagerade pekade de på att mer tid hade varit att önska samt att flera studenter kunde engagera sig. Några av respondenterna menade att det är viktigt att få uppskattning och att någon uppmärksammar deras arbete inom studentkåren, vilket majoriteten ($n=29$) kände att någon gjorde. Samt slippa känna sig påhoppade av äldre studenter när förändringar introduceras. *“En studentkår där alla ses som studenter, där alla behandlas lika och där man faktiskt kan samarbeta med alla utan att det blir skitsnack. Man behöver inte älska alla men man ska kunna respektera och acceptera varandra.”*

Respondentens individuella tankar och känslor kring sitt engagemang visade på att många ansåg att deras engagemang var stort, då de var engagerade inom flera delar utav studentkåren. De kände alltså positiva känslor framförallt stolthet för sitt arbete och en djup tillhörighet. *“Mitt engagemang är något över det vanliga, då jag har ett flertal förtroendeuppdrag inom organisationen. Hur jag känner inför engagemanget kan kort summeras med att det är mycket underhållande och utmanande.”* Dock fanns det de respondenter som inte kände något stort engagemang eller inte kunde utföra det engagemang de önskade. Till detta finns det olika skäl bland annat tidsbrist, att studierna bör prioriteras samt underliggande skäl som en känsla över att vara *“... gammal och out of date”* och att de upplevde att det fanns konflikter mellan individer och grupper.

Vad innebär studentkåren för mig?

För de flesta innebär studentkåren gemenskap, vänskap, förståelse och trygghet.

“Gemenskap. Att umgås med människor som förstår och har upplevt liknande saker, allt från problem med lärare, tentor eller csn till glädjen av att klara av en svår tenta eller kurs. Att kunna hjälpas åt och stödja

varandra när man har problem men samtidigt att kunna ha roligt och glädjas tillsammans.”

För en del respondenter innebär studentkåren påverkansarbete i olika former, både mot skolan och inom studentkåren. Något som också associerades med studentkåren var ansvar och skyldigheter. *“Studentkåren innebär för mig både ett organ genom vilket man kan lägga tryck på skolan att få till förändringar, och även ett ställe där det finns vänner.”*

Engagemang i framtiden

Motiven till fortsatt engagemang är många. Dock stämmer de väl överrens med de motiv som ansågs ligga bakom motivationen att börja med ideellt engagemang inom studentkåren. Viljan att påverka korrelerar med variablerna att hjälpa andra ($r=.43$, $p<.001$) och att göra saker ($r=.57$, $p<.001$).

Många respondenter uppgav samma anledningar till vad de skulle sakna om de slutade vara engagerade. Stora delar av undersökningsgruppen uppgav att det som de skulle sakna om de slutade vara engagerad var gemenskapen, till exempel att inte få tillhöra någon grupp. Flertalet angav också att de skulle sakna att ha något att göra, att få göra saker eller anordna event av olika slag. Det var även många som skulle sakna sina vänner. Det fanns även de som skulle sakna styrelsearbetet. *“Gemenskapen man får av att tillhöra en grupp, samt att jag skulle bli rastlös om jag inte hittade något annat att göra.”*

Känslor

Glädje och stolthet för sitt kårengagemang var det som majoriteten av respondenterna kände mest. Till skillnad mot svartsjuka och avsky som de kände allra minst eller inte alls. Majoriteten kände inte heller någon sorg, vrede, ångest, skuld eller osäkerhet. Respondenterna hade en eller flera orsaker till varför de kände de angivna känslorna. Känslorna glädje och stolthet kände respondenterna inför att hjälpa andra, sina egna handlingar, gemenskapen, att få göra något samt göra skillnad. *“Glädje och stolthet känner jag för att jag helt enkelt är glad och stolt över att vara med och i alla fall försöka förbättra BTH för framtida generationer.”*

Känslan ångest var inte bara något respondenterna kände utan ångesten ledde även till andra känslor också (Bilaga 4). Orsakerna till varför respondenterna kände ångest var tid, prestation, att de saknade erfarenhet och att den kvalitén på arbetet som utfördes var sämre än förväntat *“... Jag tar en titt på föregående styrelser och alla verkar ha mycket bra koll på saker och ting, jag känner att jag inte har det. Inte än iallafall.”*

Respondenterna ansåg att ångesten kunde framkalla känslorna skuld, fruktan, osäkerhet och rädsla *“...Ibland är jag rädd att jag ska halka efter i studierna, jag är också rädd att jag någon gång missbedömer något och använder ansvaret jag har fått till någon negativt. Dessa känslor kunde kopplas ihop med tid, att halka efter i studierna och bråk med andra. De negativa känslorna frustration, vrede, avsky och sorg kände respondenterna för folks beteende samt minskat engagemang. Många känslor delade samma orsak med en annan känsla, tid kunde framkalla både skuld och ångest.*

Medlemskap

De flesta respondenterna är nöjda med sitt medlemskap ($n=37$). Dock är det väldigt spritt till vilken grad de instämmer på anledningar som gjorde dem till medlemmar i

studentkåren från första början. Det var fler som instämde på påståendet att en fadder sa att de borde bli medlemmar (n=22) än att en vän hade sagt det (n=17) eller en förebild skulle sagt det (n=13). En stor anledning till att många av respondenterna blev medlemmar i studentkåren var för att de ville komma in gratis på puben (n=29). Samtidigt gjorde en del det för att påverka sin utbildning (n=21) och för att få trygghet och/eller stöd (n=20). Endast en liten del blev medlemmar för att kunna bli invald i en styrelse (n=19). Majoriteten av respondenterna engagerar sig genom att sitta i en styrelse (n=30). En stark majoritet (n=36) ansåg att de lade ner den tid som behövdes till de uppdrag som de åtagit sig. Majoriteten (n=30) av dessa ansåg även att de hade den tiden att lägga på sina uppdrag.

Diskussion

Syftet med studien var att undersöka vilka psykologiska mekanismer som ligger till grund för ideellt engagemang i en studentkår. Det skulle även undersökas om något samband existerade mellan motivationen till engagemang och fortsatt engagemang samt vilka känslor detta engagemang framkallar.

Det fanns en del orsaker till varför respondenterna började engagera sig och även varför de fortsatt engagera sig. Genom att dela in påståendena som användes i korrelationstestet (Bilaga 3) i yttre motivation och inre motivation fanns det möjlighet att se vilken som var starkast utifrån respondenterna. De inre motivationsorsakerna genererade generellt högre korrelationer än de yttre orsakerna.

Holdsworth (2010) angav att den största anledningen till att individer engagerade sig var för att öka sin anställningsbarhet samt att ha något på sitt CV. Att utveckla sitt CV motiverade respondenterna att börja engagera sig och även fortsätta, dock var det inte den viktigaste anledningen. Den främsta anledningen som motiverade respondenterna i denna undersökning var möjligheten att påverka. Att detta skiljer sig från det Holdsworth (2010) anger kan bero på att hon undersöker ideellt arbete generellt och att denna undersökning handlar om ideellt arbete i studentkårer då dess främsta arbete är att bevaka och påverka. Holdsworth (2010) antyder att det inte alltid är samma anledningar som individen motiverades av i början och som motiverar individen till att fortsätta vara ideellt engagerad och det stämmer överrens med de fynd som finns i denna studie.

Självbestämmande teori

Ryan och Deci (2000a) framhävde vikten av tillfredställelse av de tre behoven, kompetens, tillhörighet och autonomi i SDT, individen söker sig till situationer där tre behoven kan bli tillfredställda (Karlsson, 2012). I respondenternas fritextsvar bekräftades det att gemenskap (tillhörighet) är väldigt viktigt. Det var även viktigt att ha kunskap och erfarenhet (kompetens) och att en avsaknad av detta kunde få individen att känna sig osäker.

Vid ideellt arbete har individen mer kontroll och autonomi över sitt arbete vilket även Ryan och Deci (2000a) betonar som en viktig del inom SDT. Detta påvisar studenterna genom att de associerade studentkårer med eget ansvar och skyldigheter dock framgår det inte alltid om det är positivt eller negativt för studenterna.

Att kunna påverka var en viktig aspekt för respondenterna i många avseenden. Utifrån SDT kan påverka placeras in under autonomi. Det är inte den ideala autonomi där individen bestämmer helt själv för det är svårt inom en organisation, däremot kan individen få chansen att bestämma över en liten del (påverka) och genom det självbestämma lite grand (Egidius, 2015c).

Både Ryan och Deci (2000a) samt Karlsson (2012) pekar på individers inre drivkraft till att lära sig. I denna undersökning gav respondenterna uttryck för viljan att utveckla färdigheter i korrelation till att påverka ($r=.38$, $p<.005$) vilket stämmer överrens med vad Ryan och Deci (2000a) samt Karlsson (2012) kom fram till.

Känslor och attityder

När respondenterna angav en positiv känsla, till exempel glädje eller stolthet var deras attityd i svaren också positiva. Karlsson (2012) nämnde att en attityd beror på tre olika komponenter kognitiv, emotionell och beteendemässig. Alishev (2010) menade att den personliga erfarenheten påverkade attityden. Om respondenterna har eller har haft en positiv upplevelse och erfarenhet reagerar individen med positiva känslor vilket i sin tur genererar en positiv attityd. Beroende på hur individen värderar objektet, till exempel studentkåren positivt eller negativt är avgörande för attityden hos individen. Genom att de flesta är nöjda med sitt medlemskap i studentkåren ($n=37$) kan det antas att de värderar studentkåren positivt. En annan utlösande orsak till olika attityder är individens antagande/förutfattade meningar till en situation eller ett objekt. Har individen negativa förutfattade meningar kan det spegla sig i vad som sker emotionellt och beteendemässigt, med andra ord resultera i en dålig attityd.

Det fanns respondenter som gav negativa upplevelser och erfarenheter av ideellt engagemang. I deras svar finns det spår av besvikelse över konflikter med andra men även att inte kunna påverka eller kunna förändra inom organisationen. Det kan förekomma ett otydligt ledarskap eftersom det finns en ordförande inom varje område i organisationen och på grund av detta kan det vara otydligt om vem som är den egentliga ledaren. NCCPE (n.d) pekar på att otydligt ledarskap och känslan av att inte kunna påverka kan hindra ideellt engagemang vilket respondenterna också anser då deras engagemang för ideellt arbete inom studentkåren sjunkit.

Fortsatt ideellt engagemang

Att inte ha tid upplevs som ett problem för unga då de har många krav på sig (Hutton, 2007; Gaskin 2004 i NCCPE, n.d). Detta återspeglas hos respondenterna då alla inte känner att de har tid för engagemang och de finns de som skulle vilja ha mer tid åt att engagera sig eftersom att brist på tid framkallar negativa känslor.

Motiven för fortsatt engagemang kan sammankopplas till den forskningen som Ryan och Deci (2000b; 2005) kom fram till gällande inre motivation. Respondenterna i undersökningen angav faktorer som kan kopplas till de tre behoven i inre motivation inom SDT. Att utveckla CV korrelerade starkt med att utveckla färdigheter ($r=.70$, $p<.001$) och detta kan kopplas till kompetensbehovet, att individen vill utveckla nya kompetenser samt känna sig kompetent (Egidius, 2015a). Faktorer som att ha en förebild och vill vara en förebild korrelerar ($r=.44$, $p<.001$). Detta kan placeras in under tillhörighetsbehovet som ser till att individen får en känsla av gemenskap och lojalitet mot organisationen (Egidius, 2015b).

De gemensamma dragen som framkom via respondenternas fritextsvar var vänner och gemenskap. Stora delar av undersökningsgruppen ansåg att det var viktigt med vänner och gemenskap.

Slutsats

Studiens syfte var att undersöka psykologiska mekanismer och socialpsykologiska perspektiv för ideellt engagerade individer i en studentkår. Resultatet visar tendenser till

olika inre och yttre motivationsfaktorer. Resultatet indikerar på att gemenskap är något som var sammankopplat till studentkåren i denna studie. Det fanns tendenser till att tillhörighetsbehovet var viktigt för respondenterna. Andra faktorer som var av stor vikt enligt tidigare forskning och respondenterna var att utveckla färdigheter och CV. Kompetensbehovet kan både ses i viljan att lära sig saker samt att behöva ha kunskap inför det kommande.

Studiens två frågeställningar blev besvarades med hjälp av respondenternas svar. I den första frågeställningen fanns det olika orsaker till varför individen blev engagerad ifrån första början och varför individen fortsatte engagera sig ideellt. Utifrån korrelationerna kunde en indelning göras och de inre motivationsorsakerna genererade högre korrelationer. Det fanns även faktorer som både motiverade till att börja engagerade sig samt motiverade till att fortsätta engagera sig. Studiens andra frågeställning resulterade i ett nätverk gjort utifrån respondenternas fritextsvar och gav en överblick på vilka faktorer som utlöste vilka känslor. De psykologiska mekanismerna i denna studie var känslor samt motivation, både yttre och inre. De socialpsykologiska perspektiven i denna studie var individernas attityder till olika påstående, till exempel studentkåren.

Metoddiskussion

Studien hade sina brister, antalet deltagare inte var många, vilket agerade begränsande samt att undersökningen endast bestod utav en studentkår. Detta innebär att inga generaliseringar kan göras då studentkårer skiljer sig en del mot varandra i förhållande till storlek, antal engagerade, antal studerande på lärosätet och deras ekonomiska situation. Inte heller kan generaliseringar för andra ideella organisationer göras (Bryman, 2002). I den kvantitativa forskningen kan validiteten alltid förbättras. För att förbättra och öka validiteten kan mer noggranna provtagningar göras, mer lämpliga instrument användas samt att statistik behandla datan på ett lämpligare sätt. Enligt Cohen, Manion, Morrison (2011) har den kvantitativa forskningen ett medelfel som är inbyggt och måste erkännas. Den externa validiteten är låg i denna studie. Detta beror på att resultatet inte går att generalisera. Resultatet ska kunna generaliseras på en större befolkningsgrupp, fler fall eller situationer och då är den externa validiteten hög.

Den interna validiteten syftar till att förklara en viss händelse, fråga eller mängd data. Detta för att studien ska anses trovärdig (giltig) eller ej (Cohen et al, 2011). I denna studie är den interna validiteten hög eftersom en viss fråga undersöks.

Ur ett etiskt perspektiv är denna studie aningen komplex då rapportförfattarna är bekanta med de som deltagit i studien. Därför försökte personlig kontakt undvikas genom att mejla ut enkäter. Dock eftersom fler svar behövdes kontaktas individer via Facebook för att påminna om att svara på enkäten. Trots detta anses studien ha hög validitet och reliabilitet. Det hade varit ytterst intressant att göra uppföljnings intervjuer för att kunna gå djupare in på individers motivation.

Framtida forskning

Detta är ett område där det behövs mycket mer forskning, speciellt i Sverige där mycket engagemang i exempelvis studentkårer och fotbollsklubbar är ideellt. Studentkårer och andra organisationer är beroende av ideellt engagemang, det vore bra för deras verksamhet att verkligen veta vad som driver individer till att engagera sig och vad som får dem att vara kvar. Det finns en del forskning i framförallt Storbritannien och USA, dock gällande college unions som inte riktigt motsvarar studentkårer.

Rapportförfattarna skulle vilja uppmana studentkåren i denna studie att fortsätta prata med sina engagerade för att ta reda på anledningarna till varför de fortsatt engagera sig genom åren samt visa uppskattning för deras engagemang. Sedan är det även viktigt att ta reda på de faktorer som hade fått de som ännu inte börjat engagera sig att faktiskt göra det.

Referenser

- Alishev, B.S. (2010). Social Attitudes and Values. *Journal of Russian and East European Psychology*, 48(2), 11–30. doi: 10.2753/RPO1061-0405480202
- Bjereld, U., Demker, M. & Hinnfors, J. (2009). *Varför vetenskap?: om vikten av problem och teori i forskningsprocessen*. (3., [omarb.] uppl.) Lund: Studentlitteratur
- Bryman, A. (2002). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (1. uppl.) Malmö: Liber ekonomi.
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2011). *Research methods in education*. (7. ed.) Milton Park, Abingdon, Oxon, [England]: Routledge.
- Egidius, H. (2015a). Kompetens. I Psykologiguiden. Tillgänglig <http://www.psykologiguiden.se/www/pages/?Lookup=kompetens>
- Egidius, H. (2015b). Tillhörighet. I Psykologiguiden. Tillgänglig <http://www.psykologiguiden.se/www/pages/?Lookup=tillh%F6righet>
- Egidius, H. (2015c). Självbestämmande. I Psykologiguiden. Tillgänglig <http://www.psykologiguiden.se/www/pages/?Lookup=sj%E4lvbest%E4mmande>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331–362. doi: 10.1002/job.322
- Harmon-Jones, E., Harmon-Jones, C., Amodio, D.M., & Gable, P.A. (2011) Attitudes Toward Emotions. *American Psychological Association*, 101(6), 1332–1350. doi: 10.1037/a0024951
- Holdsworth, C. (2010). Why Volunteer? Understanding Motivations For Student Volunteering. *British Journal of Educational Studies*, 58(4), 421-437. doi:10.1080/00071005.2010.527666
- Karlsson, L. (2012). *Psykologins grunder* (5 uppl.). Lund: Studentlitteratur
- Kårobligatoriet. (2013, 7 januari). I *SFS Wiki*. Hämtad 2015-04-13, <http://wiki.sfs.se/wiki/K%C3%A5robligatoriet>
- NCCPE (2010) *Bursting the Bubble: Students, Volunteering and the Community Research Summary* (Bristol, NCCPE).
- NCCPE (n.d) *Student Volunteering Initiative Research Synthesis: Student Volunteering - Background, Policy and Context* (Bristol, NCCPE).
- Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000a). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. doi:10.1037/0003-066X.55.1.68
- Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000b). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54–67. doi:10.1006/ceps.1999.1020
- SFS 1992:1434. *Högskolelag*. Stockholm: Utbildningsdepartementet. Hämtad 8 maj, 2015, från http://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Hogskolelag-19921434_sfs-1992-1434/#K4

SFS. (2012). *Ökat beroende efter frihetsreformen - Studentinflytandet två år efter kårobligatoriets avskaffande*. Hämtad från http://www.sfs.se/sites/default/files/okat_beroende_efter_frihetsreformen_-_studentinflytandet_tva_ar_efter_karobligatoriets_avskaffande.pdf

SOU 2008:11. *Frihet för studenter - om hur kår- och nationsobligatoriet kan avskaffas*. Stockholm: Fritzes Offentliga Publikationer. Hämtad 13 april, 2015, från <http://www.regeringen.se/sb/d/108/a/97907>

Stjernquist, N. u.å.a. *Nation*. I Nationalencyklopedin. Hämtad 14 april, 2015, från [http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/nation-\(studentf%C3%B6rening\)](http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/nation-(studentf%C3%B6rening))

Stjernquist, N. u.å.b. *Kårobligatorium*. I Nationalencyklopedin. Hämtad 13 april, 2015, från <http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/k%C3%A5roblicatorium>

Studentkår. (2014, 18 oktober). I *Wikipedia*. Hämtad 2015-04-13, <http://sv.wikipedia.org/wiki/Studentk%C3%A5r>

Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. [Elektronisk] Rapport. Stockholm, Vetenskapsrådet. Tillgänglig: <http://www.codex.vr.se/texts/HSFR.pdf>

Bilagor

Bilaga 1 - Information om den empiriska undersökningen

Hej!

Vi är två personer som studerar tredje året på Samhällsvetarprogrammet för lärande, utveckling och kommunikation på Blekinge tekniska högskola. Vi håller nu på med vårt kandidatarbete inom området psykologi om ideellt arbete i studentkårer. Vi skulle vilja be dig att hjälpa oss med detta arbete genom att fylla i vår enkät.

Enkäten tar cirka 15 minuter att genomföra. Vi ber dig att svara så utförligt som möjligt i fritextet fälten. Du har när som helst rätt att avbryta ditt deltagande. Dina svar är anonyma och kommer endast att användas i denna studie.

Vid frågor eller synpunkter kontakta oss på:

Mejladress 1

Mejladress 2

Tack för din medverkan!

Klicka här för att komma till enkäten:

<https://docs.google.com/forms/d/1hXCIyfE7RKEEN4mIdzcret9dC4USLL0gHWsyow90mdg/viewform>

Bilaga 2 - Enkätfrågor

Beskriv ditt engagemang inom studentkåren och hur du känner inför det?

Engagemang

När börjar du engagera dig inom studentkåren?

Hur länge har du nu varit engagerad inom studentkåren?

Vad gjorde att du började engagera dig inom studentkåren? [Jag ville hjälpa andra]

Vad gjorde att du började engagera dig inom studentkåren? [Jag ville utveckla mitt CV]

Vad gjorde att du började engagera dig inom studentkåren? [Jag ville utveckla färdigheter]

Vad gjorde att du började engagera dig inom studentkåren? [Jag ville möta nya människor]

Vad gjorde att du började engagera dig inom studentkåren? [En vän fick med mig]

Vad gjorde att du började engagera dig inom studentkåren? [Jag hade en förebild som varit engagerad]

Vad gjorde att du började engagera dig inom studentkåren? [Jag ville påverka]

Vad gjorde att du började engagera dig inom studentkåren? [Jag ville göra saker]

Vad gjorde att du började engagera dig inom studentkåren? [Jag blev tillfrågad]

Vad gjorde att du började engagera dig inom studentkåren? [Jag ville göra något på min fritid]

Medlem

Är du nöjd med ditt medlemskap?

Varför blev du medlem i studentkåren? [En vän sa att jag borde]

Varför blev du medlem i studentkåren? [En fadder sa att jag borde]

Varför blev du medlem i studentkåren? [En förebild sa att jag borde]

Varför blev du medlem i studentkåren? [Jag ville komma in gratis på puben]

Varför blev du medlem i studentkåren? [Jag ville bli invald i en styrelse]

Varför blev du medlem i studentkåren? [Jag ville påverka min utbildning]

Varför blev du medlem i studentkåren? [Jag ville ha trygghet/stöd]

Styrelseuppdrag

Sitter du i någon styrelse inom studentkåren?

Om ja, hur många?

Känner du att du har tid med dina styrelseuppdrag?

Jobbar du endast om du blir tillsagd?

Motivation

Vad motiverade dig till att bli engagerad inom studentkåren från första början? [Jag ville hjälpa andra]

Vad motiverade dig till att bli engagerad inom studentkåren från första början? [Jag ville utveckla mitt CV]

Vad motiverade dig till att bli engagerad inom studentkåren från första början? [Jag ville utveckla färdigheter]

Vad motiverade dig till att bli engagerad inom studentkåren från första början? [Jag ville möta nya människor]

Vad motiverade dig till att bli engagerad inom studentkåren från första början? [En vän

fick med mig]

Vad motiverade dig till att bli engagerad inom studentkåren från första början? [Jag hade en förebild som varit engagerad]

Vad motiverade dig till att bli engagerad inom studentkåren från första början? [Jag ville påverka]

Vad motiverade dig till att bli engagerad inom studentkåren från första början? [Jag ville göra saker]

Vad motiverade dig till att bli engagerad inom studentkåren från första början? [Jag blev tillfrågad]

Vad motiverade dig till att bli engagerad inom studentkåren från första början? [Jag ville göra något på min fritid]

Vad motiverar dig till att fortstätta vara engagerad inom studentkåren? [Jag vill hjälpa andra]

Vad motiverar dig till att fortstätta vara engagerad inom studentkåren? [Jag vill utveckla mitt CV]

Vad motiverar dig till att fortstätta vara engagerad inom studentkåren? [Jag vill utveckla färdigheter]

Vad motiverar dig till att fortstätta vara engagerad inom studentkåren? [Jag ville möta nya människor]

Vad motiverar dig till att fortstätta vara engagerad inom studentkåren? [Jag vill vara en förebild]

Vad motiverar dig till att fortstätta vara engagerad inom studentkåren? [Jag vill påverka]

Vad motiverar dig till att fortstätta vara engagerad inom studentkåren? [Jag vill göra saker]

Vad motiverar dig till att fortstätta vara engagerad inom studentkåren? [Jag vill göra något på min fritid]

Känslor

Vilken känsla passar bäst in på vad du känner när du engagerar dig i studentkåren? [Glädje]

Vilken känsla passar bäst in på vad du känner när du engagerar dig i studentkåren? [Sorg]

Vilken känsla passar bäst in på vad du känner när du engagerar dig i studentkåren? [Fruktan]

Vilken känsla passar bäst in på vad du känner när du engagerar dig i studentkåren? [Vrede]

Vilken känsla passar bäst in på vad du känner när du engagerar dig i studentkåren? [Rädsla]

Vilken känsla passar bäst in på vad du känner när du engagerar dig i studentkåren? [Ångest]

Vilken känsla passar bäst in på vad du känner när du engagerar dig i studentkåren? [Avsky]

Vilken känsla passar bäst in på vad du känner när du engagerar dig i studentkåren? [Svartsjuka]

Vilken känsla passar bäst in på vad du känner när du engagerar dig i studentkåren? [Osäkerhet]

Vilken känsla passar bäst in på vad du känner när du engagerar dig i studentkåren? [Skuld]

Vilken känsla passar bäst in på vad du känner när du engagerar dig i studentkåren?

[Stolthet]

Förklara varför du känner känslorna som du angav

Känner du att någon uppmärksammar ditt arbete?

Engagemang

Finns det något som skulle göra att du blev mer engagerad?

Om ja, vad?

Engagerar du dig av andra anledningar nu än vad du gjorde när du började?

Om ja, vilka anledningar?

Blir något annat i ditt liv negativt påverkat på grund utav ditt engagemang?

Är du nöjd med ditt engagemang?

Tid

Anser du att du lägger den tid som krävs på de uppdrag du tagit på dig?

Anser du att du har den tiden som behövs för att klara av de uppdrag du tagit på dig?

Påverka

Hur upplever du ordet påverka?

Jag vill påverka saker inom studentkåren?

Avslutande frågor

Vad innebär studentkåren för dig?

Vad tror du att du skulle sakna om du slutade vara engagerad?

Vilket kön har du?

Hur gammal är du?

Vilket år studerar du?

Bilaga 3 – Spearman's korrelationstest mellan motivation för engagemang och motivation till fortsatt engagemang

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
A Jag ville hjälpa andra (1)																		
A Jag ville utveckla mitt CV (2)	,382*																	
A Jag ville utveckla färdigheter (3)	,461**	,604**																
A Jag ville möta nya människor (4)	-,002	,203	,099															
A En vän fick med mig (5)	,199	,227	,097	,190														
A Jag hade en förebild som varit engagerad (6)	,050	,116	,119	-,081	,383*													
A Jag ville påverka (7)	,620**	,404**	,567**	-,058	,013	,358*												
A Jag ville göra saker (8)	,325*	,187	,234	,260	,177	-,008	,421**											
A Jag blev tillfrågad (9)	-,027	-,032	,003	,252	,157	,095	-,098	,151										
A Jag vill göra något på min fritid (10)	-,045	,020	-,051	,189	,328*	-,058	,024	,318*	,045									
B Jag vill hjälpa andra (11)	,675**	,538**	,346*	,324*	,444**	,094	,441**	,313*	,167	,040								
B Jag vill utveckla mitt CV (12)	,328*	,830**	,555**	,042	,172	,167	,411**	,274	,002	,062	,431**							
B Jag vill utveckla färdigheter (13)	,312*	,702**	,835**	,139	,124	,161	,456**	,295	-,126	-,033	,381*	,742**						
B Jag vill möta nya människor (14)	,228	,171	,352*	,612**	,019	-,044	,344*	,406**	,285	,187	,366*	,212	,352*					
B Jag vill vara en förebild (15)	,373*	,385**	,464**	,113	,564**	,439**	,399**	,288	-,042	,075	,402**	,383*	,512**	,144				
B Jag vill påverka (16)	,473**	,214	,335*	,147	,227	,217	,634**	,621**	-,001	,124	,426**	,326*	,383*	,548**	,511**			
B Jag vill göra saker (17)	,244	,071	,093	,423**	,250	-,072	,189	,647**	,202	,537**	,223	,182	,152	,624**	,329*	,570**		
B Jag vill göra något på min fritid (18)	-,044	,182	,028	,222	,187	-,060	,151	,419**	,138	,805**	,161	,276	,087	,454**	,001	,254	,644**	

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

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

A. Påståendet föregås av frågan " Vad motiverade dig till att bli engagerad inom studentkåren från första början?"

B. Påståendet föregås av frågan " Vad motiverar dig till att fortsätta vara engagerad inom studentkåren?"

Bilaga 4 – ATLAS.ti nätverk över känslor och faktorer relaterat till engagemang i studentkåren

