



**LUNDS UNIVERSITET**  
Ekonomihögskolan

Företagsekonomiska institutionen

FEKH19

Examensarbete i Strategic Management på

kandidatnivå

VT20

# Passion för nation

*En kvalitativ fallstudie om motivation till ideellt  
engagemang inom studentnationer*

**Författare:**

**Antal ord:** 14 946

Andersson, Filippa

Brejwo, Marta Celina

Wiberg, Emelie

**Handledare:**

Blomquist, Christine

# Sammanfattning

*Examensarbetets titel:* Passion för nation - En kvalitativ fallstudie om motivation till ideellt engagemang inom studentnationer

*Seminariedatum:* 2020-06-03

*Ämne/kurs:* FEKH19 Företagsekonomi: Examensarbete i strategic management på kandidatnivå, 15 HP

*Författare:* Emelie Wiberg, Filippa Andersson, Marta Celina Brejwo

*Handledare:* Christine Blomquist

*Nyckelord:* Agentteori, Motivation, Studentnationer, Ideellt arbete, Hierarki.

*Syfte:* Syftet är att undersöka vilka motivationsfaktorer som ligger bakom ideellt arbete på studentnationer. Studien ämnar därmed att utveckla det område inom agentteorin som berör icke-monetära incitament, det vill säga hur man kan skapa motivation till att följa direktiv och riktlinjer mot principalens mål när monetär belöning inte förekommer.

*Metod:* Studien har utförts som en kvalitativ fallstudie med en deduktiv ansats där det huvudsakliga forskningsinstrumentet var tolv semistrukturerade intervjuer. Svar från respondenterna transkriberades och tematiserades enligt Gioia metodologin (Gioia et al., 2012) för att sedan analyseras med hjälp av pattern-matching. Slutligen jämfördes det framtagna resultatet med studiens hypoteser, som baserats på det studiens teoretiska ramverk.

*Teoretiskt perspektiv:* Studien har grundats på agentteorin (Besanko et al., 2017; Eisenhardt, 1989), där nationens förmän representerar agenten och kuratelet principalen. Denna teori har sedan utvecklats med hjälp av motivationsteorier från Tampoe (1993), Butt et al. (2017), Handy et al. (2010) samt Zhang et al. (2015) som skapat den huvudsakliga grunden för studiens hypoteser.

*Empiri:* I följande studie har två fallorganisationer undersökts: Östgöta Nation och Helsingkrona Nation. Från dessa två deltog sammanlagt tolv respondenter som i intervjuer lade grunden för studiens insamling av datamaterial. Detta datamaterial presenteras och analyseras löpande i empiri-och analyskapitlet i relation till frågeställningarna samt studiens hypoteser.

*Resultat:* Studiens resultat visade att förmän och kuratel uppfattade nationens mål på samma vis, vilket möjliggör en gemensam målsträvan. Personlig utveckling, operationell självständighet, uppdragsförverkligande, gemenskap och tillhörighet samt social utveckling har visat sig vara faktorer som bidrar till motivation och ideellt engagemang inom studentnationer. Värderingar skapade ett visst mått av motivation och karriärmässig utveckling samt status och social position var faktorer som inte var bidragande. Resultatet visade även att personlig utveckling, social utveckling samt gemenskap och tillhörighet var de tre motivationsfaktorer som var viktigast vid ideellt arbete på studentnationer.

## Abstract

*Title:* Passion for nation - *A qualitative case study on motivation for voluntary engagement in student nations*

*Seminar date:* 2020-06-03

*Course:* FEKH19, Business Administration: Strategic Management - Bachelor Course, 15 ECTS

*Authors:* Emelie Wiberg, Filippa Andersson, Marta Celina Brejwo

*Advisor:* Christine Blomquist

*Key words:* Agency theory, Motivation, Student nations, Volunteer work, Hierarchy.

*Purpose:* The purpose is to examine which motivational factors are the underlying reasons for volunteer work at student nations. The purpose is also to develop the area within agency theory that regards non-monetary incentives, in other words how to create motivation towards following directives and guidelines towards the goals of the principal when monetary rewards are not possible.

*Methodology:* This study has been developed as a qualitative case study with a deductive approach, where the main research tools have been twelve semi-structured interviews. The answers given by the respondents were transcribed and divided into categories according to the Gioia method (Gioia et al., 2012) which was then analyzed with the help of pattern-matching. Lastly, the result was compared to the initially produced hypotheses, which were based on the theoretical framework of the study.

*Theoretical perspectives:* This study is based on agency theory (Besanko et al., 2017; Eisenhardt, 1989), where the foremen of the nation represent the agent and the kuratel is the principal. This theory has been further developed with additional motivation theories from Tampoe (1993), Butt et al. (2017), Handy et al. (2010) and Zhang et al. (2015) that have laid the ground for the theoretical framework and in turn the hypotheses of the study.

*Empirical foundation:* This study has examined two organizations: Östgöta Nation and Helsingkrona Nation. From these two organizations, a total of twelve respondents participated in the interviews with the purpose to collect the data material for the study. This data material is presented and analyzed in parallel in the empirical and analysis chapter which is related to the issues and the hypotheses.

*Conclusions:* The study have shown that foremen and kuratel have perceived the goal of the nation in a similar manner, which enables a common effort in order to strive towards it. Personal growth, operational autonomy, task achievement, a sense of belonging to a community and social development have shown to be key factors that contribute to motivating students to engage in volunteer work at their nations. The values of the students create motivation to a certain degree while career development as well as status and social position have shown not to motivate the students in this case. The result also showed that personal growth, social development and a sense of belonging to a community are the three motivational factors that were the most important when working at a student nation.

## Förord

Vi skulle vilja inleda med att framföra ett stort tack till de personer som möjliggjort genomförandet av denna studie. Till att börja med vill vi tacka vår handledare Christine Blomquist som har varit ett stort stöd under hela arbetsprocessen. Hennes vägledning och kloka råd har varit ovärderliga för studiens färdigställande. Vi vill även rikta ett tack till våra lärare på kandidatkursen inom strategic management, Niklas Hallberg och Magnus Johansson, som har gett oss en omfattande kunskap inom ämnet och därmed väsentligt underlättat skrivandet.

Vi vill även ta detta tillfälle i akt att tacka samtliga av de respondenter som tagit sig tid att medverka i våra intervjuer. Utan deras väl genomtänkta och värdefulla svar hade denna studie inte kunnat genomföras.

*Lund, 2020-06-01*



Filippa Andersson



Marta Celina Brejwo



Emelie Wiberg

# Innehållsförteckning

<b>1. INTRODUKTION</b> .....	1
1.1 Praktisk bakgrund.....	1
1.2 Teoretisk bakgrund.....	3
1.3 Problemformulering .....	5
1.4 Syfte .....	5
1.5 Frågeställning .....	5
1.6 Hypoteser .....	6
1.7 Avgränsning .....	7
<b>2. TEORI</b> .....	8
2.1 Agentteori.....	8
2.2 Motivation .....	9
2.2.1 Inre och yttre motivation .....	9
2.3 Motivationsteorier .....	11
2.3.1 Tamposes fyra nyckelmotivatorer .....	11
2.3.2 Motivation vid ideellt arbete .....	13
2.3.3 Makt som motivator.....	15
2.4 Sammanfattning av teoretisk referensram.....	16
<b>3. METOD</b> .....	17
3.1 Val av forskningsdesign .....	17
3.1.1 Kvalitativ forskningsmetod.....	17
3.1.2 Multipel fallstudie .....	18
3.2 Urval.....	19
3.2.1 Val av fallorganisation .....	19
3.2.2 Val av respondenter .....	20
3.3 Beskrivning av forskningsinstrument.....	22
3.4 Beskrivning av tillvägagångssätt.....	23
3.5 Beskrivning av dataanalysmetod.....	24
3.6 Studiens validitet och reliabilitet.....	26
3.6.1 Validitet .....	26
3.6.2 Reliabilitet .....	27
<b>4. EMPIRI &amp; ANALYS</b> .....	29
4.1 Inledning.....	29

4.2 Agent-principal förhållandet inom nationerna .....	29
4.3 Agentproblematik inom studentnationer .....	33
4.4 Motivationsfaktorer inom studentnationer .....	36
4.4.1 Personlig utveckling .....	36
4.3.2 Operationell självständighet .....	38
4.3.3 Uppdragsförverkligande .....	40
4.3.4 Karriärmässig utveckling .....	42
4.3.5 Värderingar .....	44
4.3.6 Social utveckling .....	47
4.3.7 Gemenskap och tillhörighet .....	48
4.3.8 Status och social position .....	51
4.4 Sammanställning av resultat.....	54
<b>5. SLUTSATS &amp; DISKUSSION .....</b>	<b>56</b>
5.1 Slutsats .....	56
5.2 Diskussion .....	57
5.3 Förslag till vidare forskning .....	58
<b>6. KÄLLFÖRTECKNING .....</b>	<b>59</b>
<b>7. BILAGOR .....</b>	<b>64</b>
7.1 Bilaga A - Intervjuguiden .....	64
7.2 Bilaga B – Tematiseringskategorier .....	70

# 1. INTRODUKTION

---

*Följande kapitel presenterar studiens ämne genom att börja med en praktisk samt teoretisk bakgrund som sedan mynnar ut i en problemformulering, ett syfte och frågeställningar. Kapitlet fortsätter med en beskrivning av studiens hypoteser för att sedan avslutas med en förklaring av de avgränsningar som har gjorts.*

---

## 1.1 Praktisk bakgrund

I dagens Sverige är ideellt arbete ett vanligt förekommande fenomen som innebär att en persons arbetsinsats baseras på ett frivilligt intresse, vanligtvis utan grund i ett avtal. Denna arbetsinsats görs huvudsakligen utan en förväntan om monetär ersättning och grundas därmed ofta på personliga skäl och motivatorer utav olika slag (Rosqvist, 2020). Statistik från Statistiska centralbyrån visar att 3 750 000 personer i Sverige på något vis arbetade ideellt under år 2014 (SCB, 2018). Detta innebär att cirka hälften av Sveriges vuxna befolkning på något sätt valde att engagera sig och spendera sin tid på oavlönat arbete under detta år (Von Essen & Wallman Lundåsen, 2016). Med grund i definitionen av ideellt arbete framgår det att förekomsten av detta motiveras av andra faktorer än rent monetära. Detta innebär att det är något annat än monetär ersättning som driver och motiverar individer att utföra ideellt arbete.

Ett tydligt exempel på ideellt arbete är det engagemang många studenter ägnar åt så kallade studentnationer. Dessa är organisationer som funnits och utgjort en viktig del av de sociala aspekterna av studentlivet sedan slutet av 1600-talet. Deras främsta mål är att främja studenternas sociala liv vid sidan om studierna och de arbetar huvudsakligen med att erbjuda studenter ett brett utbud av aktiviteter som sträcker sig från sport- och idrottsevenemang till klubb- och barverksamheter (Studentlund, 2020a). Idag finns det studentnationer i ett flertal

städer runt om i Sverige, till exempel i Uppsala och Lund (Studentlivet, 2020). Studentnationer drivs inte av ett vinstintresse och leds mestadels av ideellt arbetande studenter som en aktivitet vid sidan om deras studier (Studentlund, 2020b). Nationernas juridiska bolagsform är inte fullt utredd och därmed avsevärt omtvistad (Allabolag, 2019a; Allabolag, 2019b). En studentnation kan dock liknas vid en ideell förening som kännetecknas av att det är en juridisk person, där stadgar har fastställts och en styrelse har valts ut för att representera föreningen (Regeringskansliet, 2009).

Nationer i Lund styrs av ett kuratel<sup>1</sup> som arbetar heltid med att leda den dagliga verksamheten och deras arbete är arvoderat (Östgöta Nation, 2016). Kuratelet står därmed som ytterst ansvariga för representationen av nationen och ansvarar för att nationerna ska uppfylla sitt syfte genom att vara studenternas sociala plats utanför studierna. Seniorsmedlemmarna är också en del av nationernas styre och kan ses som deras styrelse då de är ansvariga för de långsiktiga besluten. Den så kallade kuratorn kan ses som Vd:n för organisationen vilket innebär att denne tar direktiv från seniors, men sköter tillsammans med de andra medlemmarna i kuratelet nationens dagliga verksamhet (Helsingkrona Nation, 2020a). Under seniors och kuratel befinner sig förmännen som arbetar ideellt inom diverse utskott och utgör en essentiell del av nationens verksamhet genom att bedriva aktiviteter och evenemang. Samtliga positioner och deras arbetsuppgifter beskrivs mer utförligt i avsnitt "4.2 Agent-principal förhållandet inom nationer".

Lund är en av de städer i Sverige som är känd för sitt rika studentliv med tolv olika nationer (Studentlund, 2020c). Trots att Lunds studentnationer bedriver sin verksamhet oberoende av varandra är samtliga medlemmar i Studentlund. Studentlund är en organisation som syftar till att vara en samlingsplats för samtliga studentnationer i Lund och arbetar för att

---

<sup>1</sup> Helsingkrona Nation använder sig utav uttrycken kuratel, kurator och prokurator social medan Östgöta Nation benämner det som quratel, qurator och proqurator social.



möjliggöra ett medlemskap inom och underlätta samarbetet mellan dessa (Studentlund, 2020a). De två studentnationerna i Lund som denna studie kommer undersöka vid följande analys och besvarande av frågeställningarna är Östgöta Nation och Helsingborgs-Landskrona Nation<sup>2</sup>.

## 1.2 Teoretisk bakgrund

Vad gäller att studera eventuella intressekonflikter mellan två parter, där den ena utför ett uppdrag åt den andra, är agentteorin en etablerad teori från området strategic management. Den kan spåras tillbaka till 1970-talet då Mitnick (1975) var en av de initiala författarna att beskriva detta fenomen. Han skildrar ett problem som kan uppkomma då förhållandet mellan en agent och en principal bildas, där agenten utför ett arbete eller en syssla åt principalen. Detta problem baseras på agentens möjlighet att agera i egenintresse och göra det som är bäst för den själv utan vidare hänsyn till det syfte eller mål som principalen initialt hade med uppgiften. Eisenhardt (1989) utvecklade detta resonemang genom att uppge två grunder till dessa agentproblem: 1) agenten och principalen har olika mål eller uppfattar målet olika samt 2) att det kan uppstå informationsasymmetri i form av hidden information eller hidden action mellan dessa parter. Han påstår att detta antingen kan ske genom att agenten har information som principalen inte har tillgång till, eller genom att principalen inte har möjlighet att övervaka eller kontrollera att agenten agerar i linje med principalens riktlinjer.

Med utgångspunkt i agentteorin och studiens praktiska bakgrund kan studentnationernas förmän anses vara agenter som arbetar för och utför uppdrag åt kuratelet, det vill säga principalen. Detta då kuratelet hierarkiskt är de som har den operationella bestämmanderätten över nationernas dagliga verksamhet. Förmännen förväntas därmed agera i linje med kuratelets riktlinjer och på så vis arbeta mot de mål som sätts upp av dem. Besanko,

---

<sup>2</sup> Helsingborgs-Landskrona Nation, benämns härnäst som Helsingkrona Nation

Dranove, Shanley & Schaefer (2017: 386–389) beskriver att ett vanligt sätt att undvika agentproblem och skapa motivation för arbetstagare att anstränga sig för att nå arbetsgivarens mål är olika sorters incitamentssystem där bonussystem och lön är en stark och vanligt förekommande motivator. Teorier, såsom Tampoës fyra nyckelmotivatorer (1993), talar om att monetär belöning är en av de centrala delarna för att upprätthålla motivation och en hög ansträngningsnivå vid arbete. I linje med detta hävdar Rynes, Gerhart & Minette (2004) att monetär belöning generellt sett är en essentiell faktor när det gäller människors arbetsinsats, motivationsnivå och ansträngning. Då studentnationernas förmän arbetar ideellt, utan monetär belöning, är det intressant att undersöka vilka motivationsfaktorer det är som bidrar till att dessa människor ändå väljer att engagera och anstränga sig. I tidigare studier har liknande fenomen utforskats, exempelvis undersökte Yeun (2020) vilka motivationsfaktorer som främst ger skäl till ideellt engagemang och att följa en principals direktiv vid ideellt volontärarbete på ett sjukhus i Korea. Där fann författarna att de ideella arbetarna främst motiverades av altruistiska motiv, strävan efter en ansvarskänsla samt en vilja att framhäva sig själv i positiv dager.

Även andra forskare har lagt stor vikt vid att undersöka ideellt arbete och de motivationsfaktorer som ligger bakom det. Ytterligare ett exempel är forskaren Johan Von Essen som genomfört en rad forskningsprojekt kring ideellt engagemang, främst när det kommer till idrottsföreningar. Han beskriver de kopplingar som man får till andra människor inom verksamheten och det sammanhang samt den gemenskap som kan utvecklas som de huvudsakliga drivkrafterna bakom ideellt engagemang. Han lyfter även fram stoltheten som uppkommer vid vetskapen om att man gör något viktigt som uppskattas utav andra som en essentiell motivator vid ideellt arbete inom idrottsföreningar (Föreningsvän, 2019). Detta innebär att undersökningar om vad det är som skapar motivation för agenter att följa principalens mål och direktiv vid ideellt arbete tidigare har genomförts inom olika områden. Dock finns det inom litteraturen en avsaknad av vad denna motivation grundas i vid ideellt

arbete inom studentnationer, vilket givet sin unika verksamhet kan skilja sig markant från de tidigare genomförda studierna.

### **1.3 Problemformulering**

Agentteorin hävdar att olika incitament, exempelvis monetär belöning, kan motivera agenter att arbeta mot principalens mål (Besanko et al., 2017: 388). Monetär belöning och liknande incitament kan därmed förhindra att agentproblem, i form av exempelvis diskrepans i uppfattningen av mål samt informationsasymmetri mellan en agent och principal, uppstår. De incitamentssystem som betonas inom agentteorin är framförallt monetära, även om ett fåtal icke-monetära incitament också berörs. Vid ideellt arbete finns inga monetära incitamentssystem och därmed krävs icke-monetära drivkrafter som motiverar agenten till att vilja arbeta mot principalens mål och följa dennes riktlinjer. Då agentteorin fokuserar mindre på dessa icke-monetära incitamentssystem (Besanko et al., 2017: 413–414) ämnar denna studie att med hjälp av ett flertal motivationsteorier vidare utforska vilka motivationsfaktorer som kan driva ideellt arbete, mer specifikt inom studentnationer.

### **1.4 Syfte**

Syftet är att undersöka vilka motivationsfaktorer som ligger bakom ideellt arbete på studentnationer. Studien ämnar därmed att utveckla det område inom agentteorin som berör icke-monetära incitament, det vill säga hur man kan skapa motivation till att följa direktiv och riktlinjer mot principalens mål när monetär belöning inte förekommer.

### **1.5 Frågeställning**

- Vilka motivationsfaktorer leder huvudsakligen till att förmän engagerar sig ideellt inom studentnationer och arbetar mot kuratelets mål?

- Finns det någon av dessa motivationsfaktorer som är mer framträdande än de andra och i så fall vilken?

## 1.6 Hypoteser

Studiens hypoteser har tagits fram med grund i motivationsteorier utvecklade av Tampoe (1993), Butt, Hou, Soomro & Maran (2017), Zhang, Fan & Zhang (2015) samt Handy, Cnaan, Hustinx, Kang, Brudney, Haski-Leventhal, Holmes, Meijs, Pessi, Ranade, Yamauchi & Zrinscak (2010). Dessa teorier presenteras vidare i kapitel 2 och representerar de motivatorer som kan appliceras på förmännen inom studentnationer. Hypotesernas riktighet har under arbetets gång undersökts med hjälp av svar från studiens respondenter och presenteras sammanfattat i studiens slutsatser. I tabell 1 innehåller den första kolumnen faktorer från de valda teoretiska ramverken som beskriver motivatorer som kan bidra till en persons vilja att arbeta och anstränga sig. Dessa definieras och tydliggörs därefter i den andra kolumnen. I den tredje kolumnen finns ett ja eller ett nej, beroende på om vi tror att faktorn kan ha en motiverande verkan vad gäller förmännens ideella arbete i studentnationer.

Avvägningen huruvida faktorn motiverar förmän eller inte har gjorts med grund i våra subjektiva bedömningar om nationer och den verksamhet de bedriver. Dessa bedömningar har med hjälp av studiens resultat sedan objektivt utvärderats. De faktorer som vi initialt bedömde skapar motivation var: personlig utveckling, operationell självständighet, social utveckling, gemenskap och tillhörighet samt status och social position. Detta då vi tror att nationerna ger studenterna en värdefull möjlighet att komma i kontakt med nya bekantskaper samtidigt som de genom sitt engagemang får chansen att avancera inom nationen och tillåts utveckla nya förmågor genom ett relativt självständigt arbete. Uppdragsförverkligande, karriärmässig utveckling och värderingar tror vi kan bidra till att skapa motivation för vissa studenter, dock trodde vi initialt inte att dessa faktorer är förmännens huvudsakliga motivationskällor.

**TABELL 1:**

Hypoteser

<b>Motivationsfaktorer</b>	<b>Definition av motivationsfaktorer</b>	<b>Faktorer som skapar motivation till ideellt engagemang inom studentnationer</b>
1. Personlig utveckling (Tampoe, 1993)	- Du utvecklas som person - Du skapar nya kontakter	Ja
2. Operationell självständighet (Tampoe, 1993)	- Du får arbeta självständigt - Du känner ansvar över ditt arbete	Ja
3. Uppdragsförverkligande (Tampoe, 1993)	- Du gör någonting meningsfullt - Du uppfyller ett syfte genom ditt engagemang	Nej
4. Karriärmässig utveckling (Butt et al., 2017)	- Du får erfarenhet inför framtiden - Du utvecklar ditt CV	Nej
5. Värderingar (Butt et al., 2017)	- Du tror på nationens affärsidé - Du delar nationens värderingar	Nej
6. Social utveckling (Butt et al., 2017; Handy et al., 2010)	- Du vill socialisera dig - Du gillar att träffa nya människor	Ja
7. Gemenskap och tillhörighet (Handy et al., 2010)	- Du har en känsla av tillhörighet till organisationen	Ja
8. Status och social position (Zhang et al., 2015)	- Du vill ta beslut som påverkar andra - Du strävar efter att stiga i den organisatoriska hierarkin	Ja

### 1.7 Avgränsning

Studiens undersökningsområde har begränsats till två av Lunds studentnationer: Östgöta Nation samt Helsingkrona Nation. Vid fall då andra nationer nämns i studien exkluderas Smålands Nation, då denna inte är medlem i Studentlund. Vad gäller tolkningen av bolagsform har denna studie utgått från perspektivet i regeringens proposition, det vill säga att studentnationer är ideella föreningar.

## 2. TEORI

---

*Följande kapitel syftar till att presentera studiens teoretiska referensram. Det inleds med en redogörelse för agentteorin vilket sedan följs av ett antal teorier som behandlar motivation samt specifikt motivation vid ideellt arbete. Kapitlet avslutas med en kort sammanfattning av teorierna där de mest centrala delarna återigen lyfts fram.*

---

### 2.1 Agentteori

Agentteorin är en teori som utvecklats inom ämnet strategic management och förklarar förhållandet mellan två aktörer, en agent och en principal. Enligt Besanko et al. (2017: 386) agerar agenten utifrån principalens riktlinjer och kommer att utföra handlingar och ta beslut som har en påverkan på principalens utfall. Två huvudsakliga problem kan uppstå i detta så kallade agent-principal förhållande: 1) det finns inte ett gemensamt mål för agenten och principalen alternativt att dessa inte uppfattar målet på samma vis samt 2) att det kan uppstå informationsasymmetri, det vill säga problematik med hidden action och hidden information, där principalen har svårt att observera åtgärder vidtagna av agenten och den information som denne besitter. För att motverka problematiken som kan uppstå då en agent inte arbetar i linje med principalens mål och riktlinjer, betonar agentteorin att principalen kan använda olika sorters incitament för att motivera agenten, exempelvis monetär belöning. Inom teorin nämns även icke-monetära incitament, som exempelvis möjligheter till befordran och uppbyggandet av en stark företagskultur. Dessa betonas i agentteorin dock inte i lika stor grad som de monetära incitamenten (Besanko et al., 2017: 388–468).

Enligt agentteorin utför med andra ord agenten handlingar å principalens vägnar, vilket skapar en form av hierarkisk ordning mellan de två parterna där principalen har ett visst mått av makt och auktoritet att ge direktiv till agenten (Besanko et al., 2017: 386). Denna hierarki

kan definieras som en vertikal auktoritet som tillåter en part att styra över den andre inom ramarna av ett specifikt arbete (Miller, 1992: 16). Utifrån agentteorin ämnar denna studie därmed att undersöka det agent-principal-förhållande som uppstår mellan nationernas ideellt arbetande och monetärt oavlönade förmän (agenten) och kuratelet (principalen), samt vilka faktorer det är som motiverar förmännen till att arbeta för att nå kuratelets mål.

Vidare förklarar Eisenhardt (1989) att agentteorin bland annat bygger på ett antagande som relaterar till det egenintresse som människor generellt sett tenderar att agera i. Egenintresset hos en individ kan ge upphov till beteenden där agenten förbiser principalens initiala syfte och utför uppgiften på det sätt som huvudsakligen gynnar den själv. Detta fenomen lyfts inom agentteorin fram i ett begrepp som lyfter fram risken för att agenten inte följer principalens riktlinjer och mål: moral hazard. Moral hazard innebär därmed att det kan finnas en bristfällig anstränningsnivå hos agenten, vilket innebär att agenten väljer att inte anstränga sig till den nivå som förväntas av den vilket kan påverka principalens utfall negativt. Därav finns det en risk för det som kallas shirking, en undanflykt från plikt och ansvar, då agenten inte alltid anser att det finns tillräckligt med incitament för att motiveras att anstränga sig till sin fulla kapacitet (Eisenhardt, 1989).

## **2.2 Motivation**

### *2.2.1 Inre och yttre motivation*

Enligt Nationalencyklopedin (2020a) beskrivs motivation som “de faktorer som väcker, formar och riktar beteendet mot olika mål”. Därmed kan motivation styra vårt beslutstagande och beteende beroende på vilket mål man strävar efter. Bénabou och Tirole (2003) hävdar att motivation består av två huvudsakliga beståndsdelar: yttre och inre motivation. Yttre motivation grundar sig i att man utför ett arbete enbart i syfte att få en belöning för det. Inre motivation är däremot sådant man gör för sin egen skull och för sitt eget bästa. Viljan att utföra

någonting härstammar därmed från ens egna preferenser och därför inte nödvändigtvis från att man får en belöning för det (Bénabou & Tirole, 2003). Inre motivation kan exempelvis drivas av att en verksamhet besitter en stark kultur, vilket Besanko et al. (2017: 468–471) definierar som de gemensamma värderingar, normer och beteendemönster som delas av medlemmarna i en verksamhet. Kulturen kan på så sätt påverka hur personer inom en organisation väljer att bete sig, då egna övertygelser om hur processer bör gå till sammankopplas med rutiner och organisationens värderingar. Vidare beskriver författarna att en stark företagskultur kompletterar och ibland kan ersätta monetära incitamentssystem då anställda inom organisationen anpassar sig till dess mål och arbetar utifrån dessa utan behov av ytterligare incitament (Besanko et al., 2017: 468–471). En stark kultur inom en verksamhet kan innebära att den kontroll och de incitament som principalen behöver utöva över agenten för att skapa motivation och uppnå gemensam måluppfyllelse skulle minska.

Cappellari och Turati (2004) tillägger att icke vinstdrivande organisationer, och därmed ideellt arbete, till högre grad lockar arbetare som drivs av en inre motivation än organisationer som har ett vinstintresse. De hävdar att agenter som drivs av yttre motivation i ett agent-principal förhållande kräver monetär belöning för att få motivation att arbeta hårt och effektivt mot de mål som sätts upp av principalen, medan arbetare som drivs av en inre motivation känner att de motiveras av andra faktorer och att utföra uppgiften i sig själv. Antoni (2009) resonerar på ett liknande vis och påstår att inre motivation är centralt inom verksamheter som bygger på personliga relationer och där ett större mått av individuellt beslutsfattande krävs av agenten. Författaren tar upp ideellt arbete som ett exempel och hävdar att personer som väljer att engagera sig ideellt kan få en känsla av tillfredsställelse av att få arbeta självständigt (Antoni, 2009).



## 2.3 Motivationsteorier

### 2.3.1 Tampoes fyra nyckelmotivatorer

Enligt Tampoe (1993) kan det optimala tillvägagångssättet för att skapa incitament och motivation till gemensam måluppfyllelse skilja sig mellan standardiserade tillverkningsindustrier och mer kunskapsbaserade branscher. Han menar att branscher som kännetecknas av kreativitet och som är baserade på förvärv samt exploatering av humankapital, kräver en annorlunda managementstil för att skapa motivation hos sina anställda. För att noggrannare undersöka detta genomförde Tampoe (1993) en enkätundersökning bestående av 133 frågor som besvarades av 800 respondenter inom olika kunskapsbaserade yrken. Denna resulterade i slutsatsen att så kallade kunskapsarbetare först och främst drivs och motiveras utav fyra följande så kallade nyckelmotivatorer:

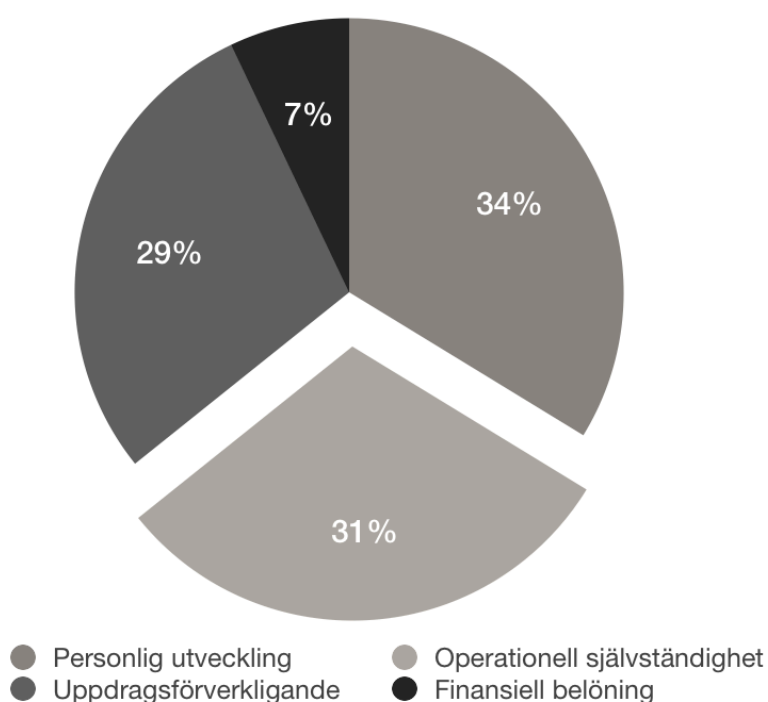
1. *Personlig utveckling* - Den anställdes möjlighet till att utveckla sin intellektuella potential, både ur ett företagsmässigt och ett personligt perspektiv.
2. *Operationell självständighet* - Huruvida den anställda har tillgång till en arbetsmiljö som tillåter egna initiativ och självständigt arbete utan inblandning av högre instanser.
3. *Uppdragsförverkligande* - Den anställda känner att arbetet som den utför är relevant och uppfyller ett syfte inom organisationen. Att ha möjlighet att utföra ett högkvalitativt arbete som den anställda kan känna sig stolt över är även en primär faktor som lyfts fram i denna punkt.
4. *Finansiell belöning* - För att skapa motivation är det slutligen centralt att den anställda erhåller en monetär ersättning som är direkt relaterad till personlig mängd arbete samt prestation, samtidigt som den också bör spegla företagets generella resultat.

För att även ha möjlighet att skapa en rangordning över hur kunskapsbaserade arbetstagare värderar dessa fyra faktorer genomförde Tampoe (1993) ytterligare en undersökning som resulterade i att 33,74% ansåg att personlig utveckling var den mest vitala faktorn för att skapa

motivation, 30,51% ansåg att det var operationell självständighet, 28,69% valde uppdragsförverkligande och enbart 7,07% valde finansiell belöning som deras främsta motivator (se Diagram 1).

### DIAGRAM 1:

Hur arbetstagare värderar Tampoes fyra faktorer (Tampoe, 1993)



Tampoes teori betonade ett fokus på så kallade kunskapsarbetare vilka, till skillnad från arbetstagare med mer standardiserade arbetsuppgifter, utgör en essentiell resurs för företaget i fråga. Denna resurs ägs av arbetstagaren själv, snarare än av företaget (Horwitz, Heng & Quazi, 2003). Zhan, Tang & Zhang (2013) menar tilläggsvis att en kunskapsarbetare främst kan definieras som en person som tillför en värdeskapande resurs till företaget i form av humankapital och som utför sina arbetsuppgifter med hjälp av intellektuell input och kreativitet snarare än enbart materiella resurser. Då arbetet som utförs av studenter på studentnationer inte

är standardiserat, utan baserat på den kunskap och de förmågor som förmännen har, kan deras arbete givet denna definition anses vara kunskapsarbete, vilket gör att Tampoës teori är applicerbar i denna studie. Då finansiell belöning inte är tillämpningsbar på denna studie som fokuserar på ideellt och oavlönat arbete kommer studien härnäst bortse från denna nyckelmotivator.

Från Tampoës teori (1993) hämtades följande motivationsfaktorer som ligger till grund för studiens hypoteser:

*1: Personlig utveckling*

*2: Operationell självständighet*

*3: Uppdragsförverkligande*

### *2.3.2 Motivation vid ideellt arbete*

Det finns ett flertal utmaningar som är specifika när det kommer till att motivera ideella arbetare till att arbeta mot en organisations uppsatta mål. Johnson (2015) nämner två huvudsakliga faktorer: 1) svårigheter med att få ideella arbetare att ta ansvar för sina handlingar samt 2) problem med att upprätthålla en stabil nivå av engagemang. I nuläget finns det en myriad av forskning som uppmärksammat dessa problem och har försökt bringa klarhet i vad det är som gör att människor, trots avsaknaden av monetär avlöning, väljer att spendera sin tid på ideellt arbete. Butt et al. (2017) har utvecklat modellen "The ABCE model of volunteer motivation" för att närmare undersöka vilka faktorer som bidrar till motivation vid ideellt arbete. Författarna kom fram till att det finns fyra huvudsakliga anledningar till detta: affiliation (A), belief (B), career development (C) samt egoistic (E).

Affiliation syftar inledningsvis till att människor finner motivation i att arbeta utan monetär belöning givet en vilja att socialisera sig och skapa nya kontakter, men även på grund

av påtryck från befintliga bekantskapskretsar. Beliefs, berör allt från religion till individuella samt kulturella värderingar eller en tro på organisationens affärsidé. Butt et al. (2017) utvecklar detta resonemang genom att påstå att en bristfällig kultur hos en organisation kan leda till svagare motivation från ideella arbetare. Den tredje faktorn, career development, handlar om att ideellt arbete kan leda till förhöjda karriärmöjligheter och hänvisar till att ett utvidgat CV kan vara ett betydande motiv när det kommer till att arbeta utan lön, specifikt vad gäller studenter. Slutligen hävdar författarna också att ideella arbetare finner motivation i egoistiska motiv. De menar att många väljer att arbeta ideellt främst för sin egen skull samt för att framhäva sig själv och bli en mer beundransvärd och framstående person (Butt et al., 2017).

Från teorin av Butt et al. (2017) hämtades följande motivationsfaktorer som ligger till grund för studiens hypoteser:

*4: Karriärmässig utveckling*

*5: Värderingar*

I samband med ovan teorier beskriver Handy et al. (2010) ett liknande förhållningssätt där författarna har delat upp orsaken till motivation hos oavlönade arbetstagare i tre faktorer. 1) Altruistiska, eller värdebaserade motivatorer, som är de anledningar till ideellt arbete som grundas i att man känner att det man gör är värdefullt eller hjälper någon annan. 2) Utilitaristiska motivatorer, som i förlängningen syftar till att man vill göra det bästa för allmänheten och därmed bidra med något till samhället i stort genom sitt ideella engagemang. Detta då utilitarism definieras som att en individ vill sträva mot att bidra med nytta i sina handlingar för att “maximera den allmänna välfärden” (Nationalencyklopedin, 2020b). 3) Slutligen beskrivs den motivator som behandlar expansionen av ens sociala kontext, vilket ideellt arbete ofta medför. Detta kan exempelvis omfatta en önskan om att utvidga sin sociala krets, ingå i en gemenskap

eller att ge vika för den sociala press som kan finnas på att utföra ideellt arbete (Handy et al., 2010).

Från teorin av Handy et al. (2010) samt Butt et al. (2017) hämtades följande motivationsfaktor som ligger till grund för studiens hypoteser:

#### *6: Social utveckling*

Från teorin av Handy et al. (2010) hämtades följande motivationsfaktor som sedan ligger till grund för studiens hypoteser:

#### *7: Gemenskap och tillhörighet*

### *2.3.3 Makt som motivator*

Förekomsten av agent-principal förhållanden och därav vertikal hierarki resulterar i en uppdelning av organisationen, där en part har mer bestämmanderätt än den andra. Fehr, Herz & Wilkening (2010) diskuterar hur denna bestämmanderätt, och förekomsten makt och auktoritet, kan bidra till motivation till att utföra uppgifter utifrån ett agent-principalperspektiv. Författarna menar att auktoritet kan delegeras från principalen till agenten, vilket medför att agenten får mer kontroll och beslutandemakt vilket i sin tur kan öka viljan att anstränga sig för ett ömsesidigt positivt utfall. Denna överföring av kontroll leder dock till att principalens egen kontroll minskar vilket innebär att det enbart kommer att ske i fall där även principalens eget utfall främjas.

Zhang et al. (2015) refererar i sin studie till ytterligare ett synsätt när det gäller kombinationen makt, hierarki och motivation. De talar om begreppet power motivation vilket definieras som den motivation som skapas av en vilja att kunna påverka samt bestämma över andra och att placera sig högt i den sociala hierarkin. Denna motivator beskrivs av Schultheiss & Brunstein (2010) som en inre och implicit källa till motivation, det vill säga något som

undermedvetet kan forma mänskliga beteenden. Förhoppningar om att stiga i en hierarki, och få mer makt, kan därmed skapa en högre grad av ömsesidig målsträvan hos agenten och principalen samt motivation för hårdare arbete.

Ovan resonemang, främst med fokus på teorin av Zhang et al. (2015), resulterade i hämtandet av den sista motivationsfaktorn som ligger till grund för studiens hypoteser:

#### *8: Status och social position*

### **2.4 Sammanfattning av teoretisk referensram**

Den teoretiska referensramen i denna studie grundar sig i agentteorin som behandlar förhållandet mellan en agent och en principal, där den förstnämnda utför ett arbete å principalens vägnar. Problematik i form av motsatt måluppfattning, egenintresse samt informationsasymmetri kan dock hindra agenten från att agera i linje med principalens riktlinjer och mål. Agentteorin betonar incitament med grund i olika former av monetär belöning för att förhindra denna problematik och teorin kan därmed utvecklas vad gäller vad som kan motivera agenter vid arbete där monetära incitamentssystem inte finns tillgängliga. För att vidare undersöka vilka icke-monetära motivationsfaktorer som påverkar agenterna inom de valda fallorganisationerna, har motivationsteorier från Tampoe (1993), Handy et al. (2010), Butt et al. (2017) samt Zhang et al. (2015) inkorporerats i det teoretiska ramverket. Dessa teorier erbjuder olika perspektiv av hur motivation bildas samt vad motivationen kan påverkas av. Undersökningen av de hypotetiska motivationsfaktorerna syftar således att underlätta förståelsen för vilka icke-monetära incitament som kan fungera motivationsskapande på ideella organisationer, mer specifikt studentnationer.

## 3. METOD

---

*Metodkapitlet syftar till att visa hur studien har genomförts genom att stegvis förklara tillvägagångssättet och de val som gjorts under arbetsprocessen. Kapitlet inleds med motiveringar av val av forskningsdesign, urval samt en beskrivning av valt forskningsinstrument. Därefter följer en förklaring över hur det insamlade empiriska materialet har sorterats samt analyserats. Kapitlet avslutas med en kritisk utvärdering och granskning av studiens validitet och reliabilitet.*

---

### 3.1 Val av forskningsdesign

#### 3.1.1 Kvalitativ forskningsmetod

Studien har genomförts som en kvalitativ undersökning med en deduktiv ansats. Kvalitativa forskningsmetoder fokuserar på att finna djupa kontextuella samband, meningar och innebörder (Alvehus, 2013: 20) medan kvantitativa undersökningar är anknutna till förmågan att kunna dra generella slutsatser med hjälp av empirisk data som ofta är uttryckt i siffror eller statistiska beräkningar (Rienecker & Jørgensen, 2014: 193). Då syftet med denna studie är att undersöka motivationsfaktorer till ideellt arbete inom studentnationer är den kvalitativa forskningsmetoden lämplig då vår problemformulering karaktäriseras av ett djupgående och reflekterande perspektiv. Frågeställningarna hade eventuellt även kunnat besvaras genom tillämpandet av en kvantitativ metod och exempelvis genomförandet av en enkätundersökning, där förmän och kuratel vid Lunds studentnationer hade fått svara på en liknande uppsättning av frågor som de som finns i vår intervjuguide. Dock anser vi att de svar som vi fick vid direkt interaktion vid intervjutillfällena gav oss möjlighet att få en djupare förståelse för relationen mellan förmän och kuratel. Tilläggningsvis kunde det semistrukturerade tillvägagångssättet erbjuda oss nyanserade och analytiska svar från respondenterna på ett vis som en

enkätundersökning troligtvis hade gått miste om. Detta synsätt bekräftar återigen att den kvalitativa metoden var lämplig för att på bästa vis kunna besvara studiens frågeställningar.

Kvalitativa forskningsmetoder har fått motta en avsevärd mängd kritik för dess risk för subjektivitet. Kritiker menar att forskarna i kvalitativa studier har en stor frihet i hur man väljer att utforma det empiriska materialet och hur detta senare analyseras samt tolkas, vilket kan resultera i att slutsatserna riskerar att påverkas av författarnas egna uppfattningar och åsikter (Bryman & Bell, 2017: 393). Vi har under arbetsprocessen vidtagit en medvetenhet för att detta problem är återkommande vid genomförandet av kvalitativa undersökningar. Valet att undersöka studentnationer baserades huvudsakligen på det faktum att vi som författare har kopplingar till studentlivet och nationernas verksamheter. Vi är därmed medvetna om att den förförståelse som vi har för nationernas eventuellt kan ha vinklat vårt perspektiv under studiens gång. Det är enbart en av studiens tre författare som har varit aktiv som förman vid en studentnation, vilket samtidigt som det har hjälpt oss att bemöta problematiken i kombination med värdefulla insikter, även kan ha ökat risken för vinklad subjektivitet.

Studien har utgått från en deduktiv ansats, där man enligt Alvehus (2013: 109–110) tar utgångspunkt i studiens hypoteser som skapats utifrån en befintlig teori för att sedan jämföra dessa med resultatet som empirin visade. Detta till skillnad från en induktiv ansats där man istället baserar sitt resultat på studiens empiriska material, utan att använda en förutbestämd teoretisk referensram. Genom att ha tillämpat en deduktiv ansats har vi haft möjlighet att koppla det insamlade empiriska datamaterialet och respondenternas reflektioner till den valda teorin och därmed frambringa en slutsats.

### *3.1.2 Multipel fallstudie*

Följande studie är genomförd som en fallstudie där två av Lunds studentnationer har agerat som fallorganisationer. En fallstudie kan definieras som att man väljer att lyfta fram ett specifikt fall, ofta karaktäriserat av säregna attribut, där man kan göra en tydlig avskärmning mellan just



detta fall och dess omgivning (Alvehus, 2013: 75). Yin (1984: 21) förklarar närmare att det finns två huvudsakliga typer av fallstudier: 1) enfallsstudier där ett enskilda fall studeras eller 2) multipla fallstudier där ett flertal fall undersöks. För att på bästa möjliga vis besvara frågeställningarna har studien genomförts som en multipel fallstudie, där vi undersöker, jämför och analyserar två av Lunds studentnationer (Bryman & Bell, 2017: 89–90). Om endast en studentnation skulle undersökts hade dataanalysmaterialet inte nödvändigtvis resulterat i en nyanserad och reliabel slutsats. Att enbart undersöka en nation hade ökat risken för ett vinklat resultat och minskat generaliserbarheten till andra studentnationer i Lund. Vi ansåg även att en undersökning av fler än två studentnationer skulle generera ett liknande resultat som denna studie och därmed inte tillfört ytterligare insikter, detta då samtliga av Lunds studentnationer är likartade till funktion och syfte.

## **3.2 Urval**

### *3.2.1 Val av fallorganisation*

Valet av studentnationer som fallorganisationer grundades i att vi själva är studenter i Lund och därmed har ett utbrett kontaktnät inom studentnationerna, men även att vi därmed har ett naturligt intresse för dessa. Detta ledde till att vår kontakt med fallorganisationerna och sökandet efter respondenter underlättades då kopplingar till dessa redan fanns. Valet gjordes även med grund i rådande omständigheter, då den rådande pandemin med viruset COVID-19 begränsat tillgängligheten och villigheten hos nyckelpersoner inom många i företagsvärlden att potentiellt intervjuas i syfte att genomföra studien. På grund av detta blev valet av studentnationer som undersökningsobjekt ett bekvämlighetsurval, detta då vi utgick från hur pass tillgängliga personer inom organisationen skulle komma att vara under tidpunkten för studiens genomförande (Alvehus, 2013: 68).

I studien undersöks Lunds studentnationer där fokus ligger på Östgöta Nation samt Helsingkrona Nation. Då vi bedömde att samtliga tolv studentnationer i Lund bedriver liknande verksamheter med övervägande likheter i sina funktioner ansåg vi att storleken var det viktigaste kriteriet vid val av fallorganisationer, då detta är det som huvudsakligen skiljer nationerna åt. Helsingkrona Nations medlemsantal uppgick under höstterminen 2019 till 3 906 studenter, vilket gjorde dem till Lunds största studentnation. Östgöta Nations medlemsantal uppgick samma termin till 1 149 studenter, vilket innebar att de vid denna tidpunkt var en av Lunds mindre nationer (Terminsräkningsföreningen, 2019). Valet av Östgöta Nation och Helsingkrona Nation baserades givet detta främst på att dessa organisationer skiljer sig åt vad gäller medlemsantal.

### *3.2.2 Val av respondenter*

För att genomföra studien identifierades nyckelpersoner med ett målstyrt urval, vilket innebär att de utvalda respondenterna medvetet valdes ut givet att de uppfyllde det kriterium som vi bedömde nödvändigt för att kunna besvara frågeställningarna (Bryman & Bell, 2017: 406–407). Detta kriterium var att undersöka personer ur tre olika led inom nationernas organisationsstruktur, urvalet var på grund av detta inte slumpmässigt. Från varje nation har två kuratelsmedlemmar, tre förmän och en medlem ur seniorskollegiet intervjuats. Samtliga respondenter i undersökningen förenas av att de för närvarande är eller har varit aktiva som förman, kurator, prokurator social eller senior inom antingen Helsingkrona Nation eller Östgöta Nation och att samtliga befinner sig inom åldersspannet 20 till 27 år. Genom att inkorporera ett stort antal åsikter i vårt empiriska material och jämföra dessa kunde vi ta del av olika perspektiv och därmed förhindra vinklade slutsatser. Valet att även ta med seniorsmedlemmar i studien grundades i deras förmåga att bidra med ett utomstående perspektiv vilket kan leda till en djupare, mer nyanserad insikt vad gäller förhållandet mellan agenten (förmännen) och

principalen (kuratelet). Med anledning av rådande omständigheter med viruset COVID-19 hade respondenterna vid intervjutillfället möjlighet att välja mellan ett fysiskt möte eller ett onlinemöte via plattformen Zoom. De intervjuer som genomfördes online bar en högre risk att störas av teknologiska problem och dylikt (Bryman & Bell, 2017: 623). Utöver detta kan onlineintervjuerna bedömas ha varit likvärdiga med de fysiska mötena då webbkameror tillät oss att se och höra respondenterna på samma vis som vid en fysisk intervju. En närmare redogörelse över respondenterna finns nedan i tabell 2.

**TABELL 2:**

Sammanställning av respondenter

<b>Nation</b>	<b>Respondent</b>	<b>Position inom nationen</b>	<b>Intervjuform</b>	<b>Datum</b>
Helsingkrona Nation	Ulrika Fridh	Förman	Fysiskt möte	15/04/2020
Helsingkrona Nation	Robert Nyberg	Prokurator Social	Fysiskt möte	15/04/2020
Helsingkrona Nation	Augusta Manninger	Kurator	Fysiskt möte	15/04/2020
Helsingkrona Nation	Joel Sigurdsson	Förman	Online via Zoom	16/04/2020
Östgöta Nation	William Elmlund	Senior	Online via Zoom	16/04/2020
Östgöta Nation	Sara Forghani Eklund	Förman	Fysiskt möte	16/04/2020
Östgöta Nation	Fredrik Stenberg	Förman	Online via Zoom	16/04/2020
Östgöta Nation	Hans Elmér	Förman	Fysiskt möte	17/04/2020
Östgöta Nation	Diego Niño Cortés	Qurator	Online via Zoom	17/04/2020
Helsingkrona Nation	Märtha Värn	Förman	Fysiskt möte	20/04/2020
Östgöta Nation	Jonathan Wintoft	Prokurator Social	Online via Zoom	21/04/2020
Helsingkrona Nation	Tove Ekman	Senior	Online via Zoom	07/05/2020

### 3.3 Beskrivning av forskningsinstrument

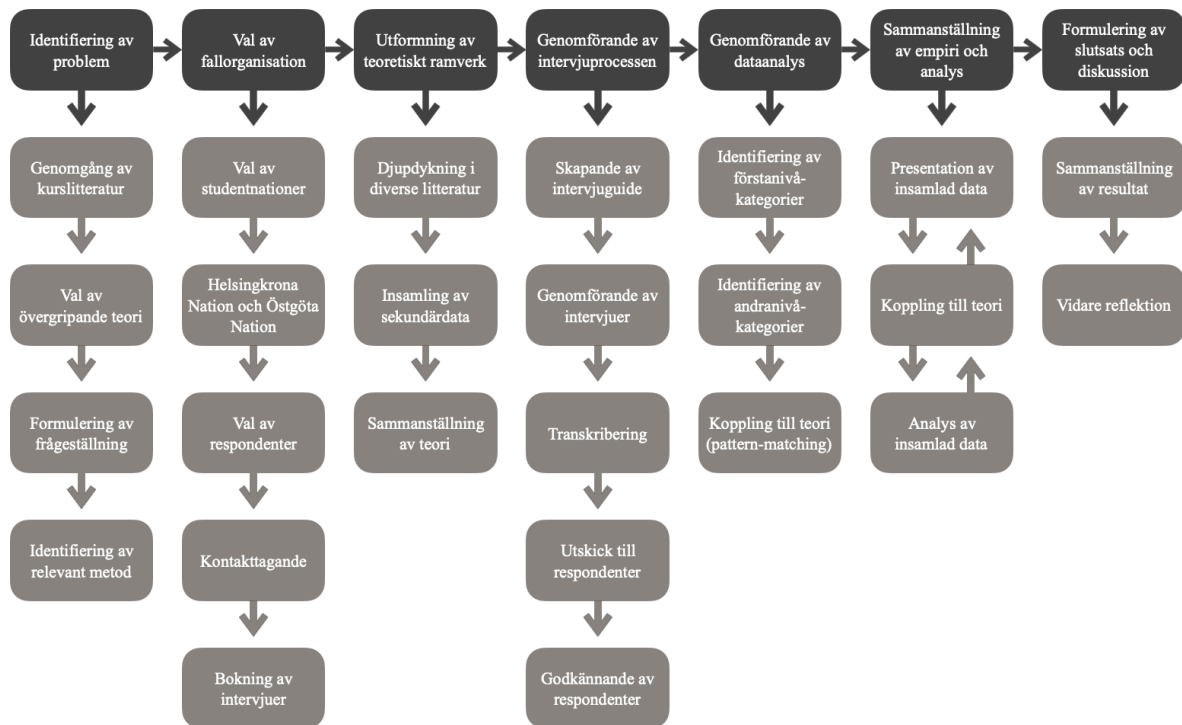
Nästkommade analys har huvudsakligen gjorts med utgångspunkt i den primärdata som har samlats in under våra intervjuer. Respondenterna har erbjudit oss en inblick i hur nationens processer ser ut praktiskt samt hur medlemmarna från de olika leden i nationen ser på motivation och organisationens mål. Även sekundärdata från sökmotorer såsom Google Scholar och LUBsearch, tillsammans med diverse litteratur och akademiska artiklar, har lett analysen vidare och erbjudit kopplingar mellan praktiska och teoretiska situationer.

Intervjuerna som genomförts för att samla in primärdata skedde genom vad Bryman & Bell (2017: 454) kallar för semistrukturerade intervjuer. Tillvägagångssättet bygger på att intervjuaren konstruerar teman som kommer att betonas under intervjun, detta genom att skapa en intervjuguide som baserats på studiens teoretiska referensram och innehåller stödfrågor som främst fungerar som ett hjälpmedel för att föra intervjun framåt. Intervjuerna begränsas dock inte av denna guide och frågorna kan vid behov justeras och ändras under intervjuns gång (Bryman & Bell, 2017: 454). Vår intervjuguide utformades med grund i fem olika övergripande teman (se bilaga A) för att upprätthålla en röd tråd i samtalen. Genom att börja med övergripande och enkla frågor för att senare övergå till mer analytiska sådana ökade förtroendet mellan respondenten och oss som intervjuare samtidigt som miljön blev mer avslappnad. Med tillstånd från respondenterna spelades intervjuerna in för att sedan transkriberas och därmed minska risken för bortfall av data samt i syfte att kunna samla ihop och tematisera den. Efter att transkriberingen av intervjuerna genomförts skickade vi även ut den till respondenterna i fråga. Detta för att få deras godkännande av materialet och därmed säkerställa att inga missuppfattningar hade skett.

### 3.4 Beskrivning av tillvägagångssätt

DIAGRAM 2:

Tillvägagångssätt vid utformning av studien



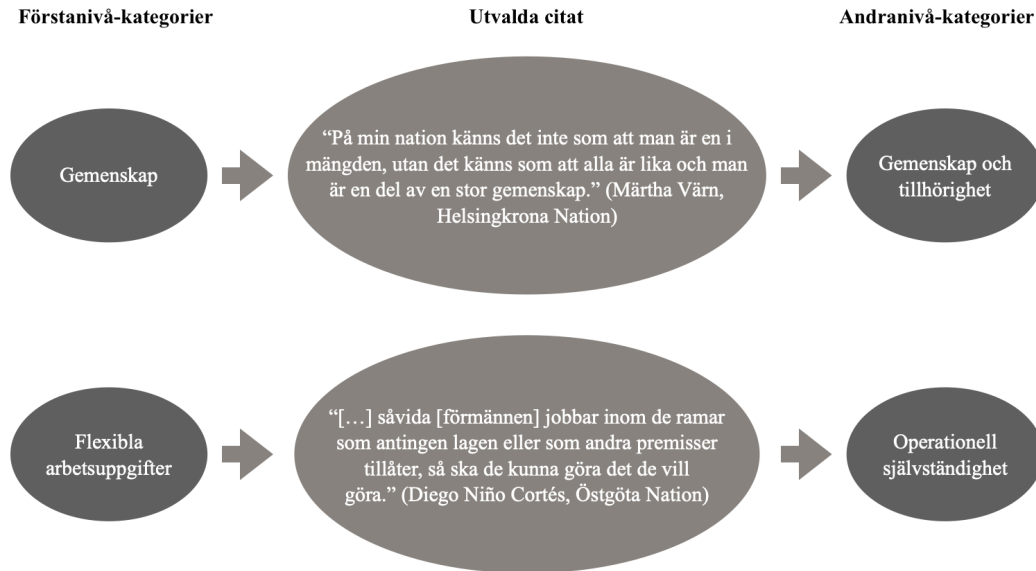
I diagrammet ovan beskrivs det tillvägagångssätt som applicerats vid utformning av studien. Processen inleddes med identifieringen av ett problemområde inom strategic management, där agentteorin valdes. Med grund i teorin fastställdes frågeställningar och relevant metodik som därefter mynnade ut i val av fallorganisation. Därefter utformades ett teoretiskt ramverk som resulterade i studiens hypoteser och senare även i studiens intervjuguide. Då datamaterialet i form av intervjusvar samlats in delades denna upp i relevanta kategorier (se bilaga B). Detta ledde till en sammanställning och analys av den insamlade datamaterialet, vilket slutligen genererade en avslutande slutsats och diskussion.

### **3.5 Beskrivning av dataanalysmetod**

Alvehus (2013: 110–111) beskriver dataanalysen som den process där man sorterar den mängd material man har samlat in med hjälp av sina forskningsinstrument. Detta för att sedan reducera materialet till det som är relevant för studien. Det datamaterial som samlades in under vår intervjuprocess blev mycket stort och för att hantera detta rekommenderar Alvehus (2013: 110–111) en process som han kallar tematisering. Denna består av att vi initialt läste alla transkriberade intervjuer noggrant för att skaffa en övergripande förståelse för det insamlade datamaterialet. I nästkommande steg kategoriserade vi datamaterialet och delade därmed upp det i olika teman för att lättare kunna överskåda samt hantera allt material. Gioia, Corley & Hamilton (2012) rekommenderar en tematiseringsprocess som är lämplig vid semistrukturerade intervjuer där man inledningsvis skapar så kallade förstanivå-kategorier av sitt transkriberade material. Detta gjorde vi genom att skapa 23 övergripande kategorier utifrån de svar och termer som respondenterna använde sig av vid intervjuerna (se bilaga B). Därmed skiftade vårt fokus till respondenternas egna svar och upplevelser, då en stor del av datainsamlingen enligt Gioia et al. (2012) skulle ha utelämnats ifall intervjun endast fokuserade på teoretisk terminologi. Därefter skapades andranivå-kategorier utifrån de åtta hypoteser som tidigare hämtats från teorierna. Ett exempel på hur denna kategorisering har utförts finns nedan i diagram 3.

### DIAGRAM 3:

#### Exemplifiering av kategoriseringsprocessen av datamaterialet



Därefter reducerades materialet och enbart det som var relevant för våra frågeställningar samt syfte inkorporerades i studiens empiri- och analysdel (Alvehus, 2013: 110–111). Trots att Gioia et al. (2012) nämner att denna tematiseringsmetod är ämnad att användas vid induktiv forskning bedömer vi att majoriteten av dess beståndsdelar även är applicerbara på vår deduktiva studie.

Efter tematiseringsprocessen har det sorterade datamaterialet analyserats med hjälp av pattern-matching. Pattern-matching är enligt Yin (2003: 116) en process som innebär att man utgår från ett förutbestämt mönster som därefter jämförs med det empiriska resultatet. Initialt grundar sig vårt förutbestämda mönster i vårt teoretiska ramverk, som därefter mynnar ut i de hypoteser som tidigare presenterats. Dessa hypoteser har i nästa steg jämförts med det insamlade empiriska datamaterialet som vi har samlat ihop i våra andranivå-kategorier. Studien har därmed applicerat de existerande motivationsteorierna på fallorganisationerna Östgöta Nation och Helsingkrona Nation och på så vis utforskat vad det är som motiverar studenter till

ideellt arbete. Utifrån pattern-matching processen har vi slutligen analyserat och förklarat om hypoteserna överensstämde med det slutgiltiga resultatet och därmed vilka faktorer i vårt teoretiska ramverk som ligger till grund för ideellt engagemang och vilka som inte kan anses bidra till detta.

### **3.6 Studiens validitet och reliabilitet**

#### *3.6.1 Validitet*

Bryman & Bell (2017: 69) redogör för begreppet validitet som ämnar till att förklara till i vilken utsträckning studiens slutsats är relevant i relation till de tidigare valda teorierna, metoden och det empiriska datamaterialet. Validitet vid kvalitativ forskningsmetod kan därefter delas in i två huvudsakliga mått: intern validitet och extern validitet (Bryman & Bell, 2017: 380). Den interna validiteten syftar till att jämföra de observationer som utförts i studien med dess teoretiska ramverk, där en studie påvisar en högre grad av intern validitet om dessa överensstämmer. Yin (2003: 36–37) menar att intern validitet kan vara problematiskt vid fallstudier då slutsatser generellt genereras vid tillfällen även där olika typer av händelser inte direkt kan iakttas. Det är även problematiskt då det kan finnas alternativa slutsatser till studien som inte tagits i beaktning. Vi har dock haft detta i åtanke vid genomförandet av studien då en pattern-matching process har utförts, vilket enligt Yin (2003: 166) är en av de teknikerna som stärker den interna validiteten vid fallstudier. Detta på grund av att det finns en större möjlighet till att säkerställa en direkt koppling mellan observationer och teoretiska ramverk, där det slutgiltiga resultatet bygger på denna överensstämmelse.

Extern validitet syftar istället till att undersöka om de slutsatser som studien resulterar i kan generaliseras till andra sammanhang än det studerade (Bryman & Bell, 2017: 380). Här finns det finns en problematik då det går att ifrågasätta till vilken utsträckning ett urval i en studie är tillräckligt representativt (Bryman & Bell, 2017: 88; Yin, 2003: 37). Då samtliga



nationer inom Studentlund delar likheter inom verksamhet och styre, skiljs de framförallt åt vad gäller storleken och antalet utskott. På grund av detta anser vi att Östgöta Nation och Helsingkrona Nation, i sina roller som en mindre samt en större verksamhet, utgör en god representation för de resterande tio nationerna inom Studentlund och att studien därmed kan leda till en slutsats som är applicerbar på samtliga av dessa. Denna studie syftar därmed inte till att skapa ett resultat som är generaliserbart över allt ideellt engagemang i samhället utan fokus riktas enbart in på studentnationer. Då denna studie enbart undersökt studentnationernas verksamhet och syfte i Lund innebär det att studien inte syftar till att kunna generaliseras till studentnationer i andra städer.

### *3.6.2 Reliabilitet*

En studies reliabilitet är ett mått på hur trovärdiga och pålitliga studiens resultat och slutsatser kan anses vara (Alvehus, 2013: 122). Yin (2003: 37) menar att målet med att undersöka reliabiliteten är att minimera eventuell partiskhet samt andra snedvridningar i studien. Bryman & Bell (2017: 378–380) beskriver reliabilitet som huruvida en upprepning av undersökningen hade lett till samma resultat om den skulle genomföras på nytt. Denna replikerbarhet är ofta problematisk i kvalitativ forskning då sociala miljöer, känslor och beteenden är föränderliga, vilket kan ses som en begränsning även i vår studie. Vid en hög reliabilitet är det få slumpmässiga eller tillfälliga faktorer som påverkar utfallet på studien, vilket Bryman & Bell (2017: 68–69) menar leder till en hög trovärdighet. I vårt val av respondenter har vi gjort ett noggrant urval som på bästa möjliga vis representerar respondenter som har god insyn i nationernas verksamhet, vilket bör höja reliabiliteten.

Då intervjuerna har varit semistrukturerade kan det försvåra eventuell replikering då vi behållit en viss grad av öppenhet och använt spontana följdfrågor. Dock genomfördes våra intervjuer med hjälp av en omfattande och välstrukturerad intervjuguide, vilket höjer

reliabiliteten då frågorna kan återanvändas. I samband med skapandet av intervjuguiden har även stor hänsyn tagits till att generera neutrala frågor som inte är ledande för att säkerställa att respondenterna ger tillförlitliga svar. Gioia et al. (2012) betonar vikten av att undvika ställandet av ledande frågor i intervjuer och vid utförandet av denna studie har vi därför försökt att genomgripande ha denna kritik i åtanke. Yin (2003: 38) hävdar vidare att noggrann dokumentation av tillvägagångssättet under studiens arbetsgång är en förutsättning för att en studie ska kunna vara replikerbar. Genom att vi tydligt återger för samtliga processer i vårt tillvägagångssätt under avsnitt "3.4 Beskrivning av tillvägagångssätt" underlättas eventuella upprepningar och chansen att en replikering skulle återspegla den slutsats vi kommit fram till ökar. Vidare kan det finnas en risk att respondenter som företräder en organisation väljer att framhäva denna i ett fördelaktigt ljus. Detta är något vi som författare har varit medvetna om, då lojaliteten som studenterna eventuellt känner till sin nation kan vara stor. Sammanfattningsvis anser vi att vår studie håller en hög nivå när det kommer till reliabiliteten, trots de svagheter som kvalitativa undersökningar kan uppvisa.

## 4. EMPIRI & ANALYS

---

*I följande kapitel har studiens resultat sammanställts med grund i det insamlade datamaterialet. Kapitlet inleds med en förklaring av strukturen av kapitlet för att sedan gå vidare till att beskriva det undersökta agent-principal förhållandet samt eventuella agentproblem inom studentnationer. Efter detta följer en granskning av de åtta hypoteserna i relation till forskningsfrågan. Kapitlet avslutas med en sammanfattning.*

---

### 4.1 Inledning

I avsnitt 4.2 inleds detta kapitel med att förklara studentnationernas uppbyggnad och presentera de poster som finns samt deras tillhörande arbetsuppgifter. Vidare syftar samma avsnitt till att närmare specificera och förklara det hierarkiska agent-principal förhållande som uppstår mellan förmännen och kuratelet. Det nästkommande avsnittet, 4.3, syftar till att undersöka huruvida agentproblematik gällande eventuella målskillnader och informationsasymmetri förekommer i förhållandet mellan förmän och kuratel. För att besvara frågeställningarna om vad det är som motiverar förmän till att arbeta mot kuratelets mål, är det först lämpligt att säkerställa om det finns en gemensam uppfattning om detta mål, vilket närmare undersöks i detta avsnitt. I avsnitt 4.4 syftar studien till att med hjälp av motivationsteorierna besvara frågeställningarna och därmed analysera var och en utav de åtta hypoteserna under var sitt avsnitt. Slutligen sammanfattas studiens resultat i avsnitt 4.5.

### 4.2 Agent-principal förhållandet inom nationerna

Östgöta Nation och Helsingkrona Nation har en liknande organisationsstruktur och styrs båda främst av ett kuratel. På Östgöta Nation består detta av tre medlemmar; en quator, en proquator social och en proquator ekonomi (Östgöta Nation, 2020a.). På Helsingkrona Nation

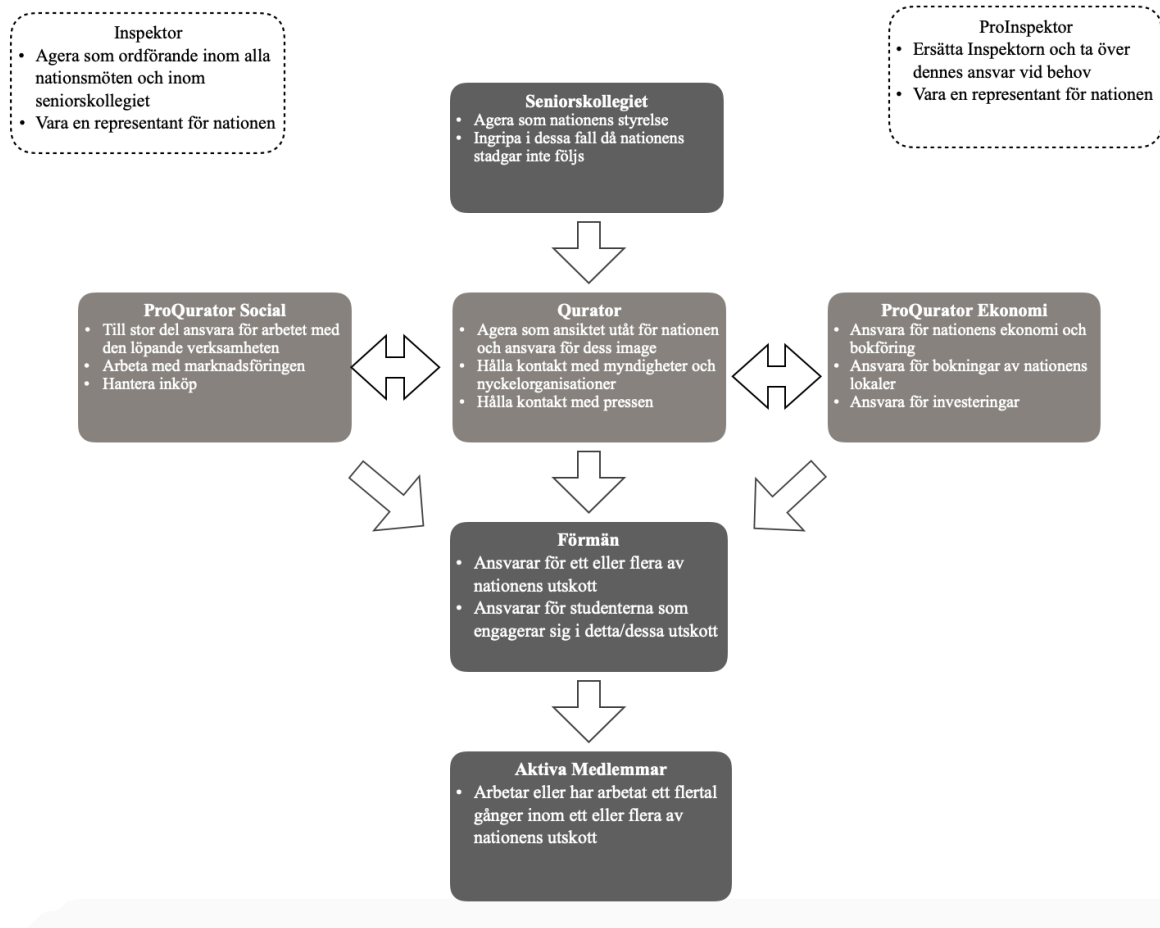
består kuratelet däremot av fyra personer: en kurator, en prokurator social, en prokurator ekonomi och en notarie (Helsingkrona Nation, 2020b). Trots att kuratelet till stor del arbetar tillsammans är de ansvariga för skilda områden. En översikt över organisationsstrukturen och diverse personers ansvarsområden finns nedan i diagram 4 och 5. I diagrammen finns även förklaringar över andra nyckelpositioner inom nationen, såsom seniorskollegiet, förmän och aktiva medlemmar. Seniorskollegiet uppfyller en funktion som kan liknas vid styrelsens inom företagsvärlden och har därmed rätt att ge rekommendationer i enlighet med nationernas stadgar och måste rådfrågas vid storskaliga beslut inom nationen (Östgöta Nation, 2016; Helsingkrona Nation, 2017). Nationens förmän är ansvariga för de utskott som drivs medan aktiva medlemmar arbetar för förmännen och hjälper dem inom utskotten utan att ha något ansvar över dessa (Östgöta Nation, 2020b; Helsingkrona Nation, 2020c).

Utöver studenternas engagemang överses nationerna av en inspektor och en proinspektor, vilka väljs ut bland lärare anställda vid Lunds Universitet (Östgöta Nation, 2016; Helsingkrona Nation, 2017). Nationerna har även medlemmar som inte väljer att engagera sig utan endast är inskrivna för att kunna utnyttja de förmåner som ges till Studentlunds medlemmar. Dessa är inte aktivt delaktiga i nationernas verksamhet och illustreras därför inte i diagrammen nedan.

## DIAGRAM 4:

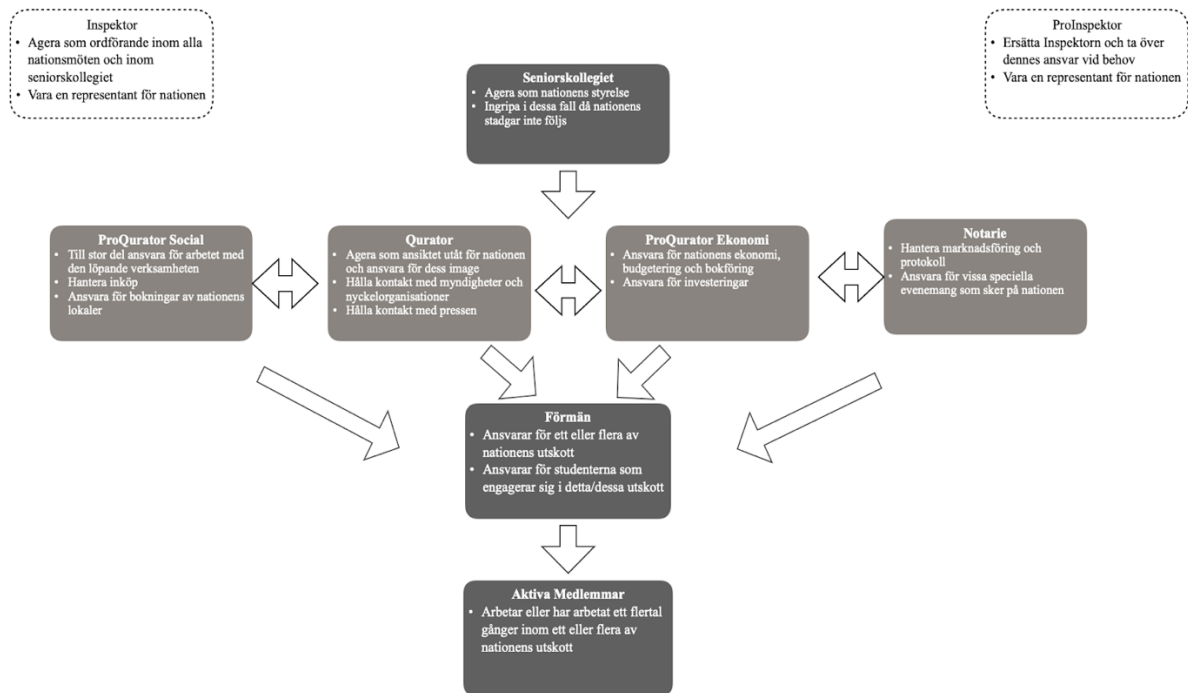
Östgöta Nations organisationsstruktur (Östgöta Nation, 2020a; Östgöta Nation, 2020b;

Östgöta Nation, 2016)



## DIAGRAM 5:

Helsingkrona Nations organisationsstruktur (Helsingkrona Nation, 2020b; Helsingkrona Nation, 2020c; Helsingkrona Nation, 2017)



Studiens respondenter ombads att kommentera hur de upplevde nationens struktur och svaren matchade i största möjliga mån det resultat som ovan empiriska material visar. Majoriteten av respondenterna beskrev att nationerna är uppbyggda i en hierarkisk struktur som kännetecknas av seniors som högsta beslutsfattande organ gällande verksamhetens strategiska och långsiktiga beslut. Kuratelet återgavs av flertalet respondenter som det nästkommande steget i den hierarkiska trappan och enligt Diego Niño Cortés (Quarator, Östgöta Nation) är han och hans kollegor ytterst ansvariga för den dagliga löpande verksamheten, samtidigt som de även fungerar som representanter för nationen. Ulrika Fridh (Förman, Helsingkrona Nation) beskrev sin position som placerad under kuratelet och seniors, samtidigt som hon poängterade att

förmannakåren har stora friheter att ta egna beslut så länge de ligger inom ramen för de riktlinjer som är uppsatta av högre instanser inom nationen. Hon menade att de aktiva medlemmarna, som emellanåt arbetar för förmännens utskott, befinner sig längst ned i den hierarkiska ordningen. Detta är i linje med Millers (1992: 16) definition av en hierarki som han beskriver som en vertikal auktoritet där en part kan styra över den andra, då kuratelet har rätt att ge direktiv till förmännen gällande deras arbete inom utskotten. Givet detta kan det konkluderas att förmännen och kuratelet befinner sig i den vertikala hierarkiska struktur som Besanko et al. (2017: 386) beskriver som ett agent-principal förhållande, där förmännen är agenter vars uppdrag är att arbeta åt och i linje med kuratelets, och därmed principalens, riktlinjer.

#### **4.3 Agentproblematik inom studentnationer**

För att avgöra vad det är som motiverar förmännen till att följa principalens direktiv är det centralt att bedöma ifall ett gemensamt mål existerar mellan parterna. Detta då en gemensam bild av målet måste finnas för att agenten ska ha möjlighet att arbeta mot principalens mål och följa dennes riktlinjer. Respondenterna tillfrågades vad de anser är nationens övergripande mål och samtliga förmän på Östgöta Nation hade en liknande uppfattning, där uttryck som gemenskap och socialt sammanhang var vanligt förekommande. Fredrik Stenberg (Förman, Östgöta Nation) bedömde att nationens främsta mål är att skapa gemenskap och ge möjlighet till att träffa nya vänner. Liknande uppfattningar infann sig även hos Helsingkrona Nations förmän, där Joel Sigurdsson ansåg att stor vikt ligger vid att “engagera studenter och ge dem ett sammanhang”. Detta kan i sin tur även liknas vid svar som gavs av båda nationers kuratelsmedlemmar, då dessa betonade den studiesociala aspekten av verksamheten. Diego Niño Cortés (Qurator, Östgöta Nation) förklarade:

Nationen ska ju vara en samlingsplats som ska ge mer värde till ens tid som student i Lund, det är huvudfokuset. Det handlar om att man

både ska kunna hitta en plats där man kan träffa personer, hitta ett socialt sammanhang samtidigt som man har möjlighet till att utvecklas, både personligt och professionellt genom att engagera sig på olika sätt.

Respondenternas svar indikerar på så vis att förmännens uppfattning om organisationens övergripande mål är gemensam med Studentlunds (2020a) beskrivning om att främja det sociala livet utöver studierna. Det finns således ingen diskrepans vad gäller förståelsen av målet, vilket Eisenhardt (1989) annars menar kan vara ett av de huvudsakliga problemen som kan uppstå i ett agent-principal förhållande. Således är denna problematik inte påtaglig i förhållandet mellan förmän och kuratel. Detta leder vidare till huruvida förmännen, i sitt arbete inom utskotten, arbetar aktivt mot detta organisatoriska mål. Hans Elmér (Förman, Östgöta Nation) beskrev:

Jag skulle inte säga att alla poster och alla medlemmar av nationen nödvändigtvis behöver göra det. Men nationen som en helhet blir en organism och en mötesplats som tillåter detta för dess medlemmar framförallt. Men jag skulle inte säga att jag personligen verkar för att liksom höja upp det sociala i Lund, det är ju mer att jag kanske drar nytta av det.

Då förmännen inte nödvändigtvis behöver verka för nationens mål ger det utrymme till att agera i egenintresse, trots att principalens mål uppfattas på samma sätt så innebär det inte att förmännen agerar i nationens och principalens syfte snarare än sitt eget. Enligt Besanko et al. (2017: 388) är som nämnt ett sätt att undvika problematiken med agenter som agerar i egenintresse att erbjuda incitament, exempelvis i form av monetär belöning. Då detta inte finns tillgängligt som incitament inom det studerade agent-principal förhållandet är det andra motivationsfaktorer som driver förmännens engagemang. Då Jonathan Wintoft (Procurator



social, Östgöta Nation) blev tillfrågad om huruvida åtgärder tas för att undvika situationer där individer agerar i egenintresse tydliggjorde han att det inte finns system som förebygger detta. Bristen på kontrollsystem resulterar i att man istället förlitar sig på en kultur av tillit för att undvika uppkomsten av informationsasymmetri i form av hidden action, som enligt Besanko et al. (2017: 386) var en av faktorerna som ger upphov till en agentproblematik. Tillit blir därmed ett substitut för formella kontrollsystem då kuratelet inte direkt kan observera vilka handlingar förmännen utför å nationens vägnar.

Även risken för hidden information beskrivs av Besanko et al. (2017: 386) som påtaglig inom agent-principal förhållanden. Då förmännen kan ha tillgång till information som kuratelet inte är medvetna om finns det en risk för att denna problematik uppstår inom studentnationerna. Detta behöver inte nödvändigtvis vara negativt, då Diego Niño Cortés (Kurator, Östgöta Nation) beskrev att trots att kuratelet inte är insatta i hur samtliga förmän utför sitt arbete så är förmännen medvetna om att deras beslut endast går inom vissa ramar som inte ska överskridas utan vidare konsultation. Robert Nyberg (Prokurator social, Helsingkrona Nation) uttryckte liknande tankar genom att betona att förmännen får ta egna beslut under vissa omständigheter och måste under andra rådfråga kuratelet. Synsättet delades även av Märtha Värn (Förman, Helsingkrona Nation) som uttryckte att förmän aldrig skulle utföra riskabla handlingar. På grund av detta kan man bedöma att risken för att agenterna agerar i egenintresse är relativt låg, trots att utrymmet för det finns.

Trots att nationerna är ideella föreningar där förmännen inte belönas monetärt kompenseras de på andra sätt för det arbetet de utför. Enligt Robert Nyberg (Prokurator social, Helsingkrona Nation) är tacksittningar, matbiljetter och rabattkort några av sätten för att kompensera förmännen. Östgöta Nations förmän kompenseras med liknande incitament som på Helsingkrona Nation, men enligt Hans Elmér (Förman, Östgöta Nation) värderas gemenskap och de erfarenheter som man får ofta högre än de materiella aspekterna. Diego Niño Cortés

(Qurator, Östgöta Nation) hävdade att compensationen som förmännen erhåller kan anses vara tillräcklig för vissa förmän men inte andra, detta eftersom de oftast får samma ersättning trots varierande arbetsbörda. Vidare uttryckte han: "I och med det är ideellt, kommer det alltid att handla om att man jämför sig [med andra förmän], vilket medför att det kan uppstå missnöje". Detta kan kopplas till moral hazard och shirking som enligt Eisenhardt (1989) är två aspekter av ett agent-principal förhållande som bör hållas i åtanke, då en bristfällig ansträngningsnivå enligt författaren kan påverka principalens utfall på ett negativt sätt. Eftersom ansträngningsnivån bland förmännen kan variera, beroende på hur nöjda de är med belöningen de får, kan det vidare leda till ökad risk för att mindre ansvarstagande tas under tiden då utskotten drivs.

Givet ovan resonemang kan man konstatera att målet med studentnationer uppfattas på liknande sätt inom olika led av nationen. Då inga monetära incitamentssystem förekommer förlitar sig kuratelet på tillit och liknande incitament för att undvika att förmännen agerar i egenintresse, trots att det finns utrymme för det. Detta tyder även på att det finns andra motivationsfaktorer än monetära som driver förmännen att agera i linje med kuratelets mål och riktlinjer.

#### **4.4 Motivationsfaktorer inom studentnationer**

##### *4.4.1 Personlig utveckling*

Möjligheten till personlig utveckling och att utveckla sin intellektuella potential genom ideellt engagemang framkom som en betydande motivationsfaktor hos respondenterna från både Östgöta Nation och Helsingkrona Nation. Att få möjlighet att utvecklas på ett personligt plan var ett återkommande ämne vid intervjutillfällena, däremot hade respondenterna olika perspektiv på vilka typer av egenskaper och förmågor som de ansåg hade utvecklats. Hans

Elmér (Förman, Östgöta Nation) beskrev sin personliga utveckling under tiden som aktiv på nationen, betonade vikten av ansvarstagande och tillade även följande:

Jag tror att jag har blivit lite mer självsäker inför stora massor. [...]

Man blir bättre på att organisera och planera, styra upp en grupp.

Även kuratelet reflekterade kring den eventuella utveckling som sker hos förmännen och Jonathan Wintoft (Procurator social, Östgöta Nation) menade att ideellt arbete inom studentnationerna gör att man kan utvecklas på ett sätt som monetär belöning inte kan erbjuda, till exempel genom att man vid en ung ålder får ovärderliga erfarenheter och lär sig vara ansvarstagande. Fredrik Stenberg (Förman, Östgöta Nation) konstaterade följande när ämnet diskuterades: "Jag har inte haft så mycket ledande roller tidigare och det är framförallt att kunna ta rollen som en vän men också som en chef, se till så att grejer funkar". Stenberg lade därmed stor vikt vid ledarskap för att förklara utvecklingsmöjligheterna, vilket även fler respondenter lyfte fram. Exempelvis Märtha Värn (Förman, Helsingkrona Nation) ansåg också att nationen har utvecklat hennes ledarskapsförmåga, på ett sätt som hon samtidigt uppskattade och tyckte var roligt.

Ovan synpunkter är i linje med Tampoës fyra nyckelmotivatorer (1993), där personlig utveckling visade sig vara den mest drivande faktorn för att skapa motivation till kunskapsbaserat arbete. I vår studie avspeglas detta i att förmännen kände att det fanns utrymme för att utvecklas, både ur ett personligt och ett organisationsmässigt perspektiv. Det resultat som framkommit i studiens datamaterial och presenterats ovan tyder på att denna nyckelmotivator kan anses vara en bidragande faktor till studenters höga engagemangsnivå vid ideellt arbete inom nationer, då majoriteten av respondenterna värderade detta högt. Att få chansen att ta ett större ansvar samtidigt som man förbättrar sin förmåga att leda en grupp var enligt respondenterna viktiga aspekter av den personliga utveckling som de ansåg sig ha fått.

Likaså kan skapandet av nya kontakter, vilket nämndes av Jonathan Wintoft (Procurator social, Östgöta Nation), vara en central motivationsfaktor till ideellt engagemang. Genom att utvidga sitt kontaktnät och socialisera sig med studenter inom nationen kan man dra lärdom av varandra, dela sina kunskaper och få nya infallsvinklar, vilket kan innebära att den sociala kompetensen utvecklas.

Samtliga intervjuer avrundades med den avslutande frågan om vilken av de åtta uppsatta hypotetiska motivatorerna som respondenterna själva ansåg vara den största motivatorn för förmännen. Att utvecklas som person samt att skapa nya kontakter valdes här utav fyra av de tolv respondenterna som den allra viktigaste motivatorn, detta i linje med enkätundersökningen genomförd av Tampoe (1993) där flest respondenter ansåg att denna faktor var den mest motiverande. Givet detta kan personlig utveckling anses vara en essentiell motivationsfaktor till ideellt engagemang inom studentnationer och därmed överensstämmer hypotes 1 med resultatet.

#### *4.3.2 Operationell självständighet*

Operationell självständighet, eller känslan av att kunna arbeta självständigt och att befinna sig i en arbetsmiljö där eget initiativtagande uppskattas, var ett genomsyrande tema som många av respondenterna nämnde under intervjuerna. Detta kan exemplifieras med följande påstående från Fredrik Stenberg (Förman, Östgöta Nation):

Jag känner ändå att man får arbeta självständigt inom sitt utskott och ändå känna ett ansvar på något sätt. Jag menar, när jag var pubförman så var det ändå ett ansvar att kunna köra puben, inventera och få det här att fungera. Och det är såklart jättekul.

Jonathan Wintoft (Procurator social, Östgöta Nation) byggde vidare på ett liknande resonemang där han förklarade att han som en del i sitt arbete försöker skapa breda riktlinjer som förmännen måste förhålla sig till och tillägger att ”utöver det får man fria tyglar att göra vad man vill”. Detta speglar Tampoës (1993) nyckelmotivator operationell självständighet, då denna grundas i till vilken utsträckning som agenten, i detta fall förmännen, kan få motivation utifrån möjligheten att arbeta självständigt; detta beskriver majoriteten av förmännen är möjligt.

En stor del av förmannakårens engagemang karaktäriseras som tidigare nämnts av flexibilitet och tillit från kuratelet, vilket gör att förmännen praktiskt sett har möjlighet att avvika från de riktlinjer som ges. När det gäller hur flexibla arbetsuppgifterna som tilldelas förmännen är, i relation till deras poster, påstod Diego Niño Cortés (Qurator, Östgöta Nation) följande:

Vi jobbar väldigt mycket med att ha dialog och att ha ett väldigt öppet samtal, så länge [förmännen] jobbar inom de ramar som antingen lagen eller som andra premisser tillåter, så ska de kunna göra det de vill göra.

Denna ståndpunkt var återkommande hos majoriteten av de som sitter i kuratelet på båda nationerna.

Tilläggningsvis påstod som nämnt Antoni (2009) att självständigt arbete är speciellt viktigt vid ideellt engagemang eftersom personen i fråga kan känna tillfredsställelse av att kunna ta egna beslut. Detta anses vara centralt av många av respondenterna, exempelvis menade Joel Sigurdsson (Förman, Helsingkrona Nation) att egna idéer och initiativtagande inte har varit problematiskt, utan så länge förmännen agerar sunt och tänker efter vilka konsekvenser deras handlingar får, är det fullt möjligt att ta egna beslut. Givet detta har respondenternas svar visat att det är fullt möjligt att som förman ta egna beslut utan involvering av en högre makt, det vill

säga kuratelet. Resultatet tyder därmed på att möjligheten till självständigt arbete är motiverande för förmannakåren och en drivkraft för att arbeta mot kuratelets organisatoriska mål. Detta trots att denna faktor inte valdes av någon av respondenterna vid den slutliga frågan om vilken som var den allra viktigaste motivatoren för förmännens engagemang. Hypotes 2 stämmer därmed överens med studiens resultat och operationell självständighet visade sig vara en motivationsfaktor.

#### *4.3.3 Uppdragsförverkligande*

Motivationsnivån för individer inom en organisation kan grunda sig i hur väl dessa känner att de uppfyller ett syfte genom sitt engagemang samt om arbetet som utförs upplevs som relevant och meningsfullt. Detta kallar Tampoe (1993) för uppdagsförverkligande, vilket han menar kan vara en motivationsfaktor till hög ansträngningsnivå hos kunskapsarbetare. Även om denna motivationsfaktor ofta förknippas med andra sorters ideellt arbete, så var det ett ämne som många respondenter ansåg vara av betydelse även inom studentnationer. Exempelvis berättade Hans Elmér (Förman, Östgöta Nation) att hans engagemangsnivå som förman delvis berodde på hur värdefull han kände sig inom sin position samt huruvida han uppfyllde en väsentlig roll. Han berättade:

Jag tycker att det är skoj att ta det här ansvaret och jag tycker att det är skoj att känna mig stolt när det faktiskt har gått bra, när man har gjort någonting bra. Då vet man att det inte har varit utom ens kontroll utan att man har varit en liten del utav det.

Detta synsätt delades även av Diego Niño Cortés (Qurator, Östgöta Nation) då han ansåg att förmännens engagemang inom nationen främst handlar om att de ska känna sig relevanta och

”att man gör en skillnad för någonting som man själv håller kärt”. Robert Nyberg (Prokurator social, Helsingkrona Nation) förklarade även följande:

Vi ger förmän ett ansvar, vilket kan ses som ett förtroende. Detta är ett slags sätt att visa uppskattning, även fast de kanske inte tänker på det, så tycker vi att det är viktigt att de känner sig delaktiga och viktiga.

Den bekräftelse och uppskattning som kuratelet ständigt försöker ge förmännen, betonas av Fredrik Stenberg (Förman, Östgöta Nation) som en viktig motivationsfaktor då detta visar att arbetet värdesätts och är relevant för nationen i stort.

Givet detta kan Tampoës (1993) nyckelmotivator uppdragsförverkligande anses vara en utav de drivkrafter som får förmännen att engagera sig ideellt. Uppdragsförverkligande och känslan av att göra något viktigt kan vidare kopplas till utilitarism, vilket är ett av de förhållningssätt som Handy et al. (2010) använder för att förklara motivation hos oavlönade arbetare. Som nämnt antydde ett flertal av respondenternas svar att ideellt engagemang hos förmännen grundar sig i att de vill utföra ett relevant arbete och därmed bidra till någonting för nationen i sin helhet och Lunds studentliv i stort. På grund av detta kan förmän antas drivas av utilitaristiska skäl då de även strävar efter att göra en väsentlig skillnad, inte enbart inom sitt utskott, utan för alla som har en anknytning till nationen eller som vill utnyttja Lunds studentliv.

Uppdragsförverkligande kan vidare kopplas till den stolthet man kan känna över det arbetet som utförs och därmed det resonemang som Bénabou och Tirole (2003) redogör för kring inre och yttre motivation, där förmän kan antas drivas av en inre motivationskraft till att arbeta ideellt på nationen. Hur väl förmännen driver sina utskott och agerar i linje med

principalens mål beror delvis på om de känner att uppgifterna är givande för dem själva. Cappellari och Turati (2004) tar upp inre motivation där personer kan drivas av att de finner en tillfredsställelse i arbetet som utförs. Detta kan liknas vid förmännens motivation till att engagera sig ideellt då resultatet har visat att de känner att arbetet som utförs är relevant och någonting som de kan känna en stolthet över. Trots att ingen av respondenterna ansåg att uppdragsförverkligande var den allra viktigaste vid intervjuernas avslutande fråga, kan vi utifrån analysen ovan konkludera att det är en bidragande motivator. Vårt initiala antagande i hypotes 3 om att denna faktor inte var motivationsskapande för förmännen stämmer därmed inte överens med resultatet och uppdragsförverkligande visade sig vara en bidragande motivationsfaktor.

#### *4.3.4 Karriärmässig utveckling*

Huruvida framtida karriärmöjligheter kan anses vara en motivator till varför studenter väljer att arbeta oavlönat för en studentnation, rådde det skilda åsikter om bland respondenterna. En del ansåg att ett välutvecklat CV inte är en bidragande motivator till ideellt engagemang inom studentnationerna utan att det enbart kan ses som en fördel som fås i samband med arbetet, medan andra hävdade att detta var av större betydelse. Diego Niño Cortés (Qurator, Östgöta Nation) ansåg att engagemanget innebär en värdefull möjlighet att få erfarenheter och att lära sig tillämpa teori från sina studier i praktiken på ett sätt som förmännen samtidigt tycker är roligt. Dessa praktiska erfarenheter nämndes även i intervjun med Sara Forghani Eklund (Förman, Östgöta Nation) som ansåg att erfarenheterna är av betydelse för att i framtiden kunna dra nytta av den lärdom man fått och få större möjlighet att välja en attraktiv arbetsplats. Vad gäller erfarenheter, menade även Hans Elmér (Förman, Östgöta Nation) följande: "Det är även mer än erfarenhetsutbyte; att jag får chansen att vara här och göra sådant som jag inte annars hade gjort". Ideellt arbete handlade enligt Elmér om att visa att man har varit aktiv under sin



tid som student vilket således återspeglas i ens CV. Liknande inblick gavs även av Joel Sigurdsson (Förman, Helsingkrona Nation) som beskrev följande:

Jag har börjat skriva upp det på mitt CV, allt jag gjort för Helsingkrona. Det är ändå sådant som potentiella arbetsgivare har kommenterat när de har sett CV:t, att de tycker att det är bra att du besitter lite ledaregenskaper och att du hanterar situationer som alla kanske inte får chans att hålla på med.

Augusta Manninger (Kurator, Helsingkrona Nation) vidtog ett tydligt ställningstagande och ansåg att utvidga sitt CV med arbetslivserfarenheter inte är en av de främsta orsakerna till varför förmän väljer att arbeta ideellt initialt, utan det är snarare något som tillkommer vid ett senare tillfälle som en extra bonus. Däremot påstod Ulrika Fridh (Förman, Helsingkrona Nation) motsatsen, att hennes största drivkraft från början var att få erfarenheter inför framtiden, men att detta inte längre är den största motivatorn. Hon menade att hennes fokus har skiftat och att i dagsläget ser hon inte sitt engagemang för nationen som ett oavlönat arbete utan hon "ser det som en kul grej utöver studierna". Märtha Värn (Förman, Helsingkrona Nation) resonerade i linje med detta och hänvisade till hur roligt det är att arbeta som förman, som ett sätt att beskriva drivkraften till att vilja arbeta.

Butt et al. (2017) förklarar i sin ABCE-modell att karriärmässig utveckling (C) är en motivator av stor betydelse vid ideellt arbete och speciellt för studenter. Respondenterna i vår studie har påvisat att det finns olika uppfattningar gällande huruvida karriärmässig utveckling ligger till grund för motivation och därmed hur avgörande arbetslivserfarenheter är för förmännens engagemangsnivå. Å ena sidan hävdade ett flertal respondenter att möjligheten till att få utvidga sitt CV genom att inta en position på en nation och därmed skapa erfarenheter, kan gynna en långsiktigt och på så vis ses som en motivator. Å andra sidan konkluderade ett

stort antal av respondenterna att drivkraften inte grundar sig i att få förhöjda karriärmöjligheter, utan att det mestadels är andra faktorer som skapar en vilja att anstränga sig vid ideellt engagemang.

Givet detta påvisade studien att det finns en viss koppling mellan förmännens motivation och karriärmässig utveckling, däremot är detta inte den främsta anledningen till ideellt engagemang. Karriärmässig utveckling är snarare en fördel som fås i samband med ideellt arbete och är inte hos majoriteten av respondenterna en drivande motivator till varför studenter väljer att engagera sig samt att fortsätta anstränga sig. Detta stämmer överens med respondenternas uppfattning om motivationsfaktorer bland förmannakåren då ingen av respondenterna ansåg att karriärmässig utveckling var den viktigaste av faktorerna vid intervjuernas avslutande fråga. Därmed stämmer hypotes 4 och karriärmässig utveckling är inte en av förmännens huvudsakliga motivationsfaktor.

#### *4.3.5 Värderingar*

Precis som karriärmässig utveckling är även motivatorn värderingar hämtad från den teori som Butt et al. (2017) beskriver i sin ABCE-modell. Författarna beskriver där B (beliefs) som motivation till ideellt arbete vars grund ligger i att man delar organisationens värderingar eller innehar en stor tilltro till samt känner starkt för det syfte eller den affärsidé som organisationen arbetar efter. När det kommer till studentnationer och huruvida denna motivator påverkade förmannakåren att vilja anstränga sig i sitt ideella arbete var svaren relativt eniga. Vid intervjuernas avslutande fråga angående vilken de ansåg var den viktigaste motivationsfaktorn till deras engagemang valde ingen av samtliga tolv respondenter "Du tror på organisationen affärsidé" och ett flertal nämnde dessutom spontant denna faktor som den utav de åtta som de ansåg var minst viktig. Exempelvis William Elmlund (Senior, Östgöta Nation) konstaterade snabbt att det är den faktorn som först föll bort när han skulle välja ut den viktigaste.

Som berörts i studiens teoridel beskriver Johnsson (2015) två problem när det kommer till att få människor att anstränga sig och arbeta mot en principals uppsatta mål vid ideellt arbete. Ett av dessa är att det kan bli problematiskt att se till att agenter, det vill säga de ideellt arbetande förmännen, tar ansvar för de handlingar som utförs utan monetär belöning. Detta problem hade kunnat förekomma även inom studentnationerna, dock har vi funnit att det engagemang som förmannakåren lägger ner till en stor del baseras på värderingen och den delade ståndpunkten att det är relativt ärofyllt att lyckas få en post som förman på en nation vilket för att de flesta anstränger sig för att göra sitt bästa. Hans Elmér (Förman, Östgöta Nation) berättade:

Jag får lite en plikt-känsla när jag kliver in i en roll, eller när jag blir anförtrödd en post. Att man liksom "bär facklan" och att man ska göra det väl. Det betyder mycket de här sociala uppfattningarna och förväntningarna som folk har på en.

Elmérs resonemang kan vidare länkas till teorin utvecklad av Handy et al. (2010) som säger att altruistiska motiv ofta kan verka motiverande vid ideellt arbete. Författarna hävdar att ideellt arbete kan grundas i en känsla av att det man gör är värdefullt, vilket i högsta grad återspeglas i citatet ovan. Det kan även leda till att risken för moral hazard och shirking (Eisenhardt, 1989), där agenten väljer att anstränga sig mindre än vad principalen förväntar sig, minskar. Detta då förmännen drivs av inre motivationsfaktorer i form av exempelvis ens värderingar och känner att de finner ett syfte i att driva verksamheten framåt. Cappellari och Turati (2004) bekräftar detta och menar att inre motivationsfaktorer kan leda till att man finner ett värde av att utföra arbetet i sig självt, utan behov av vidare belöningar. Robert Nyberg, som är prokurator social på Helsingkrona Nation, och därmed en utav de som ansvarar för förmännens handlingar förklarade att de ständigt arbetar för att detta förhållningssätt ska upprätthållas:

Vi försöker bara jobba in en kultur som är att de [förmännen] ska göra handlingar som är bra. Så på så sätt tycker inte jag att vi står och övervakar dem eller över dem, utan vi försöker få dem att de ska ha sitt eget ansvar i det.

Besanko et al. (2017: 468–471) nämner att stadig och inflytelserik företagskultur kan komplettera och ibland ersätta formella kontrollsystem, och därmed även klassiska monetära incitamentssystem, då kultur är en stark indikator på hur folk inom en organisation väljer att bete sig. Med grund i Nybergs citat ovan verkar detta vara ett framstående fenomen inom nationer. Även Joel Sigurdsson (Förman, Helsingkrona Nation) beskrev den huvudsakliga drivkraften i form av att man bryr sig om nationen och inte vill svika sina vänner i andra positioner som också jobbar hårt för att åstadkomma bra klubbar, aktiviteter med mera. Jonathan Wintoft (Procurator social, Östgöta Nation) instämde i detta resonemang och bekräftade vikten av att arbeta in en god kultur och värderingar genom att säga:

Vi är ju väldigt måna om att alla ska känna: ja men det här är deras nation och att det är deras andra hem i studentlivet och då är det ju klart att man är mån om sitt hem. Vi vill också att alla ska känna: jag vill nationens bästa för att nationen har gett hela det här sociala och arbetslivserfarenheterna och engagemanget och ger tillbaka till mig och därför vill jag göra mitt bästa för nationen.

Wintoft menade att nationen satsar hårt på att bygga upp en kultur av tillit och han har svårt att tro att man har blivit förman om man inte vill nationens bästa.

Sammanfattningsvis har vi kunnat konkludera att denna motivator kan ses utifrån två perspektiv: 1) huruvida man motiveras av att man vill arbeta för att man tror på nationernas syfte och affärsidé och 2) huruvida man motiveras av den sammanhållning och känsla av ansvar

att prestera som gemensamma värderingar och en gemensam kultur resulterar i. Den förstnämnda har visat sig vara en otillräcklig faktor för att skapa motivation hos ideellt arbetande förmän medan den sistnämnda däremot visat sig vara en stark, ofta svagt omedveten men ändå framträdande, faktor som genom analysen av respondenternas svar kan anses vara en motivator för förmännen. Detta leder oss fram till att hypotes 5, som förutspådde att värderingar inte skulle vara en motiverande faktor, endast delvis stämmer.

#### *4.3.6 Social utveckling*

En central del av det som arbetet som förman kan erbjuda är det sociala nätverk som man tar del av när man engagerar sig. Sara Forghani Eklund (Förman, Östgöta Nation) och Märtha Värn (Förman, Helsingkrona Nation) betonade den motivation de hämtar från den sociala aspekten av arbetet som de utför. De menade att arbetet inom deras respektive utskott ger dem chansen att få spendera tid med befintliga vänner samtidigt som man ständigt skapar nya kontakter och vänskapsrelationer. Även Fredrik Stenberg (Förman, Östgöta Nation) bedömde den sociala utvecklingen som en av de viktigaste faktorerna till varför man väljer att engagera sig: "ska man vara på nation måste man gilla att träffa mycket nya människor och tycka om den här sociala biten som finns på alla nationer". Perspektivet delades av Robert Nyberg (Prokurator social, Helsingkrona Nation) som ansåg att den sociala aspekten ofta är grundidén till varför förmännen väljer att engagera sig från första början. Denna motivationsfaktor kan även kopplas till de gemensamma personlighetsdrag samt egenskaper som respondenterna beskrev sig ha. Majoriteten av respondenterna beskrev sig själva som extroverta och sociala personer, vilket därmed kan ha bidragit till att de sökte sig till studentnationernas verksamheter med en underliggande tanke om att skapa vänner och socialisera sig. På så sätt kan affiliation, det vill säga den aspekt av ABCE-modellen framtagen av Butt et al. (2017) som behandlar tillhörigheten man känner till nationen och viljan att socialisera sig, tillämpas i detta

sammanhang. Detta då det sociala sammanhang som förmännen försätts i är någonting de lockas av rent personlighetsmässigt och strävade efter att befinna sig inom från första början.

Tilläggningsvis är även den tredje punkten i teorin framtagen av Handy et al. (2010) högst relevant, då den behandlar det sociala kontext som nationen kan erbjuda. Enligt respondenterna är studentnationer en plats som ger utrymme för att utöka sin sociala krets. Tove Ekman (Seniorsmedlem, Helsingkrona Nation) betonade att social utveckling är den allra viktigaste motivatorn för förmännen att engagera sig inom studentnationerna, då det ger möjlighet för dem att komma i kontakt med, och skapa vänner bland personer som man annars inte skulle ha träffat. Intervjuernas sista fråga, som behandlade vilken motivationsfaktor som respondenterna värderade högst, visade att möjligheten att socialisera sig är en essentiell del av förmännens motivation. Fyra utav tolv nämnde denna faktor som den viktigaste motivatorn i deras ideella arbete. Detta samt analysen ovan innebär att hypotes 6 stämmer, social utveckling är en betydande motivator för förmän inom studentnationer.

#### *4.3.7 Gemenskap och tillhörighet*

Vid frågan om varför förmännen initialt kände sig motiverade till att engagera sig ideellt och spendera sin tid på studentnationer istället för att exempelvis ta ett avlönat extrajobb, var gemenskap och tillhörighet två frekvent återkommande begrepp. En stor andel av Lunds Universitets studenter väljer att enbart vara medlemmar i en nation för besöka och ta del av nationernas verksamhet utan att aktivt engagera sig. Den främsta anledningen till att majoriteten av våra respondenter valde att stanna på den nation som de gick med i och därefter kände sig motiverade att börja ideellt engagera sig kopplades ofta till den specifika stämning, gemenskapskänsla och kultur som genomsyrar de olika studentnationerna.

Tove Ekman (Seniorsmedlem, Helsingkrona Nation) menade att hon tror att en trivsamt kultur och god stämning är av stor vikt för att förmännen ska stanna inom nationen och

motiveras till att anstränga sig i sitt arbete. Detta visar sig även i den avslutande frågan som ställdes vid samtliga intervjuer där respondenterna ombads att välja ut den viktigaste motivatorn för ideellt engagemang inom studentnationen. Fyra utav tolv valde här “Du känner en tillhörighet till organisationen” som den faktor de ansåg som allra mest motiverande till förmännens ideella engagemang.

William Elmlund (Seniorsmedlem, Östgöta Nation) menade att de flesta nationer på många vis är relativt likvärdiga och att den primära anledningen till varför någon väljer en specifik nation är de människor som finns där och den gruppdynamik och tillhörighetskänsla som han menar uppstår utan att folk ens märker det. Han ansåg specifikt att människor generellt sett tycker om att vara en del av en sluten grupp och att det är en av de grundläggande orsakerna till varför studentnationer har relativt lätt att finna personer som är villiga att arbeta ideellt. Märtha Värn (Förman, Helsingkrona Nation) bekräftade detta synsätt:

Här känns det som att man inte är riktigt en i mängden utan det känns som att alla är lika och man är del av en stor gemenskap. Jag skulle inte vara med i nationen om jag inte kände att jag klickade med människorna här egentligen och jag ser verkligen Helsingkrona som mitt hem.

Föregående synpunkter kan kopplas till och bekräfta de insikter som Handy et al. (2010) redogör för om att sociala kontext, och därmed strävan efter att ingå i en social gemenskap och att utvidga sin sociala krets, fungerar som en huvudsaklig motivator för att driva ideellt arbete framåt. Det går även att se en viss koppling till den motivationsfaktor som Butt et al. (2017) hänvisar till som (E), egoistic, i sin ABCE-modell. Detta då anledningen till att förmannakåren utför det arbete som de gör inte enbart har att göra med att de vill framställa nationen i god dager eller att de vill hjälpa kuratelet att uppnå sina mål. Den egoistiska aspekten syftar på att

förmännen medvetet följer riktlinjerna och anstränger sig i sitt arbete mot principalens mål för att de själva får någonting utav det, inte för att principalen ska gynnas. Som det har visat sig i svaren hos respondenterna är en av de huvudsakliga motivatorerna gemenskap och tillhörighet och detta är främst något som förmännen själva uppskattar och drar nytta utav i längden. Vid frågan om vad som främst motiverar till att utföra det ideella arbetet bekräftade även Ulrika Fridh (Förman, Helsingkrona Nation) teorin framtagen av Butt et al. (2017) genom att säga:

Man kan ju säga att jag är här först och främst av egoistiska skäl;  
för att jag själv tycker att det är skitroligt och för att jag ville det.  
Alla är väl här egentligen av egoistiska skäl, jag tror egentligen inte  
att någon tänker främst på nationen och deras framgång.

Den motivation som förmän finner i gemenskap och tillhörighet hjälper även till att motverka det andra av de två problem som Johnson (2015) beskriver i sin forskning. Författaren menar att det vid ideellt arbete kan uppstå en viss problematik med att upprätthålla ett stabilt engagemang där ansträngningsnivån hålls oföränderlig över en lång tidsperiod. Dock har det i flertalet av intervjuerna visat sig att gemenskap och tillhörighet är något som växer fram och förstärks över tid i takt med att gemenskap och trygghetskänslor ökar. Detta medför att det ideella engagemanget inom just studentnationer lider mindre risk att stagnera och karaktäriseras istället av en ökande ansträngningsnivå. Joel Sigurdsson (Förman, Helsingkrona Nation) bekräftade detta genom att berätta att han funnit nära vänner som han förts samman med via nationen och har därför successivt byggt upp ett större intresse av att arbeta hårt å nationens vägnar. Detta då han känner att han fått så mycket tillbaka av sitt engagemang även om det i grund och botten är ideellt och därmed monetärt oavlönat. Ovan analys har därmed bekräftat att gemenskap och tillhörighet är en stark motivationsfaktor till förmännens arbete inom studentnationen, vilket innebär att hypotes 7 stämmer.



#### 4.3.8 Status och social position

Som tidigare nämnts är studentnationer utformade med en hierarkisk struktur där olika positioner har olika nivåer av makt vid beslutsfattande. Hur stark denna så kallade maktstruktur kan anses vara har visat sig aningen omtvistat mellan olika respondenter. Gemensamt för respondenterna har dock varit att samtliga medgett att det finns en hierarkisk maktstruktur och möjlighet att avancera för att på så vis stiga i graderna inom nationens verksamhet. Fredrik Stenberg (Förman, Östgöta Nation) beskrev följande:

Det är klart att det finns en maktstruktur inom nationen. Om man tittar på kuratelet så bestämmer de ju mer än de flesta och som ny på nationen så känns det som att de är väldigt långt bort.

Diego Niño Cortés (Kurator, Östgöta Nation) ser det från ett annat perspektiv men gav en liknande inblick då han menade att makt är ett starkt ord men att kuratelet ändå i slutet av dagen är de som har det slutgiltiga beslutsfattandet när det gäller den dagliga verksamheten. Samtidigt som den hierarkiska ordningen och beslutstrappan framkommer vid samtliga av samtalen med de tolv respondenterna anser många att denna till stor del är en symbolisk formalitet och att studentnationerna uppvisar en relativt platt organisationsstruktur där alla får sin röst hörd oavsett position. Joel Sigurdsson (Förman, Helsingkrona Nation) beskrev det på följande vis:

Om man ska tala om hierarki så tycker jag att den är ganska så platt på Helsingkrona. Man kan alltid känna att man blir hörd av de som är längre upp i hierarkin.

Även Augusta Manninger som är kurator, och därmed huvudansvarig på Helsingkrona Nation, beskrev ett liknande synsätt i följande citat: "Vi gillar inte det där med hierarki här, jag skulle säga att det är väldigt ohierarkiskt på denna nationen". Robert Nyberg (Prokurator social,

Helsingkrona Nation) ansåg att någon slags hierarki är nödvändig för att beslut ska kunna tas men att en relativt lös hierarkisk struktur är att föredra för att upprätthålla förmännens motivation. Med andra ord är respondenterna eniga om att det finns en struktur som tillåter vissa positioner att utöva en högre grad av makt och auktoritet än andra även om det finns olika åsikter om hur platt eller vertikal organisationen är.

Fehr et al. (2010) hävdar att makt kan fungera som ett motivationsskapande incitament när det kommer till att få agenten att anstränga sig för att uppnå principalens mål, detta genom att principalen överför en del av sin makt och därmed kontroll till agenten. Detta menar författaren dock enbart kommer att ske om principalens utfall kan gynnas av det. Många av respondenterna har, som nämnts i tidigare avsnitt, varit samstämmiga i det faktum att mycket utav kuratelets makt delegeras ut till förmännen samt att förmannakårens uppgifter är relativt flexibla. Ulrika Fridh (Förman, Helsingkrona Nation) och Joel Sigurdsson (Förman, Helsingkrona Nation) hävdade båda att de fattar en stor andel beslut utan närmare rådgivning av kuratelet. Detta då kuratelet som Jonathan Wintoft (Procurator social, Östgöta Nation) beskrev det, ofta har mindre insyn och kunskap om de olika utskotten än vad förmännen själva har, vilket betyder att de gynnas av att delegera en del av sin makt till förmännen. Hans Elmér (Förman, Östgöta Nation) utvecklade dessa ståndpunkter genom följande resonemang:

Det känns inte som att kuratelet petar sig i jättemycket i vad som händer. Det känns som att det är underförstått vad som ska ske, vad alla ska göra och att det inte behövs så mycket tillsägningar.

Den frihet som därmed uppstår innebär att förmannakåren har relativt stor egen makt när det kommer till sitt eget utskott. Denna självständighet är enligt Fehr et al. (2010) en bidragande faktor till att man kan motiveras till att anstränga sig och att jobba hårt, samtidigt som man jobbar mot principalens övergripande mål och håller sig inom dennes riktlinjer.

Utöver denna form av motivation finns även den som av Zhang et al. (2015) samt Schultheiss & Brunstein (2010) refererar till i begreppet power motivation. Detta är en motivator som istället grundas på att man arbetar hårt på grund av en önskan att avancera och placera sig högre upp i den sociala hierarkin för att därmed erhålla den ökning av makt och status som detta innebär. Inom studentnationerna skulle detta innebära att förmännens motivation till ideellt arbete skulle vara baserat på en vilja att stiga i verksamhetens hierarkiska ordning och därmed få mer makt, till exempel som medlem i kuratelet eller seniorskollegiet. Om denna sorts motivation förekommer på studentnationer råder det blandade åsikter om hos respondenterna. Applicerbarheten av Zhang et al. (2015) resonemang bekräftas dock i ett flertal av intervjuerna, exempelvis var Fredrik Stenberg (Förman, Östgöta Nation) tydlig med detta i sitt konstaterande: "Det är helt enkelt status att sitta som kuratel". William Elmlund (Seniorsmedlem, Östgöta Nation) menade vidare att förekomsten av en maktstruktur gör att folk, på bekostnad av andra och med mindre trevliga medel, ibland kan försöka ta sig uppåt i hierarkin. Hans Elmér (Förman, Östgöta Nation) kände inte själv igen sig i denna motivator, men trodde definitivt att den kan appliceras på ett fåtal förmän som väljer post utifrån social status med målet att senare kunna avancera till en högre position.

Det synsätt som beskrevs av Elmér var återkommande i samtliga respondenter ur förmannakårens svar då ingen angav makt och status som en faktor som de själva motiverades av, men samtliga trodde att det kan vara en bidragande motivationsfaktor hos andra. Detta bekräftades återigen då den avslutande frågan gällande vad som ansågs vara den främsta motivationsfaktorn ställdes, då ingen av respondenterna valde status och social position. Ulrika Fridh (Förman, Helsingkrona Nation) utvecklade med följande resonemang: "Min känsla är att det är få som kommer hit med målet att de ska sitta i kuratel eller seniorskollegiet, utan jag tror att det är något som växer fram med tiden". Detta skulle i så fall medföra att hierarkiskt

avancemang troligtvis inte initialt skapar intresse och motivation för att ideellt engagera sig, utan att det istället är en faktor som tillkommer senare.

Utifrån respondenternas svar kunde vi därmed konkludera att förekomsten av status och social position kan vara en motivator till att förmän väljer att arbeta ideellt för nationen. Dock visade denna studie ett relativt vagt samband då respondenterna tillkännagav detta som en möjlig faktor som de upplevde kunde finnas hos andra, men ingen angav detta som de själva motiverades av. Därmed har vi kunnat dra slutsatsen att social status och möjligheten att avancera inom nationernas hierarki enligt denna studie inte är en faktor som bidrar till motivationen hos förmannakåren. Resultatet stämmer på grund av detta inte överens med hypotes 8.

#### **4.4 Sammanställning av resultat**

Studiens resultat visade att förmän och kuratel befinner sig i ett hierarkiskt förhållande där båda parterna uppfattade nationens, och därmed kuratelets, övergripande mål och syftet med förmannakårens arbete på samma vis: att bedriva en social verksamhet utanför studierna. Detta möjliggör en gemensam strävan efter mål som kan främja principalens utfall, dock visade studien att det finns utrymme för förmännen att agera i egenintresse och utanför kuratelets riktlinjer. Detta är dock någonting som visade sig inte förekomma, mycket på grund av de starka motivationsfaktorer som finns hos förmännen. Nedan i tabell 4 presenteras en sammanställning av studiens resultat (kolumn fyra) i förhållande till de teoribaserade hypoteserna (kolumn tre). Denna tabell, specifikt kolumn fyra, besvarar därmed studiens första frågeställning: *“Vilka motivationsfaktorer leder huvudsakligen till att förmän engagerar sig ideellt inom studentnationer och arbetar mot kuratelets mål?”*

**TABELL 4:**

## Sammanställning av resultat

Motivationsfaktorer	Definition av motivationsfaktorer	Faktorer som skapar motivation till ideellt engagemang inom studentnationer (hypoteser)	Faktorer som skapar motivation till ideellt engagemang inom studentnationer (resultat)
1. Personlig utveckling (Tampoe, 1993)	- Du utvecklas som person - Du skapar nya kontakter	Ja	Ja
2. Operationell självständighet (Tampoe, 1993)	- Du får arbeta självständigt - Du känner ansvar över ditt arbete	Ja	Ja
3. Uppdragsförverkligande (Tampoe, 1993)	- Du gör någonting meningsfullt - Du uppfyller ett syfte genom ditt engagemang	Nej	Ja
4. Karriärmässig utveckling (Butt et al., 2017)	- Du får erfarenhet inför framtiden - Du utvecklar ditt CV	Nej	Nej
5. Värderingar (Butt et al., 2017)	- Du tror på nationens affärsidé - Du delar nationens värderingar	Nej	Delvis
6. Social utveckling (Butt et al., 2017; Handy et al., 2010)	- Du vill socialisera dig - Du gillar att träffa nya människor	Ja	Ja
7. Gemenskap och tillhörighet (Handy et al., 2010)	- Du har en känsla av tillhörighet till organisationen	Ja	Ja
8. Status och social position (Zhang et al., 2015)	- Du vill ta beslut som påverkar andra - Du strävar efter att stiga i den organisatoriska hierarkin	Ja	Nej

Gällande studiens andra frågeställning: *“Finns det någon av dessa motivationsfaktorer som är mer framträdande än de andra och i så fall vilken?”* har analysen visat att tre av de fem faktorerna som skapar motivation till ideellt engagemang var mer framträdande än de andra. Vid frågan om vilken motivationsfaktor som respondenterna ansåg var viktigast fick personlig utveckling, social utveckling samt gemenskap och tillhörighet fyra röster var, vilket resulterade i att dessa tre var de enda faktorerna som valdes av de tolv respondenterna.

## 5. SLUTSATS & DISKUSSION

---

*I följande kapitel presenteras studiens slutsatser. Därefter diskuteras samt presenteras övriga insikter som uppkommit under studiens gång samt möjligheter till eventuell vidare forskning.*

---

### 5.1 Slutsats

Denna studie har behandlat problemet som uppstår då principalen inte har möjlighet att motivera agenten till att följa principalens mål och riktlinjer med hjälp av monetär belöning. Då agentteorin främst betonar incitament som är kopplade till monetär belöning finns det utrymme för att utveckla den del som behandlar icke-monetära motivationsfaktorer. Denna studie har med hjälp av diverse motivationsteorier utforskat detta.

På frågan *“Vilka motivationsfaktorer leder huvudsakligen till att förmän engagerar sig ideellt inom studentnationer och arbetar mot kuratelets mål?”* visade resultatet följande:

- Faktorer som skapar motivation till ideellt engagemang inom studentnationer är: personlig utveckling, operationell självständighet, uppdragsförverkligande, gemenskap och tillhörighet samt social utveckling.
- Faktorer som endast delvis skapar motivation till ideellt engagemang inom studentnationer är: värderingar.
- Faktorer som inte skapar motivation till ideellt engagemang inom studentnationer är: karriärmässig utveckling samt status och social position.

På frågan *“Finns det någon av dessa motivationsfaktorer som är mer framträdande än de andra och i så fall vilken?”* kunde vi konkludera att de faktorerna som respondenterna identifierade som mest motivationsskapande var:

- Personlig utveckling, social utveckling samt gemenskap och tillhörighet.

## 5.2 Diskussion

Givet det resultat som tagits fram och presenterats i denna studie har det visat sig att tre av hypoteserna var felaktiga. Inledningsvis framkom det att uppdragsförverkligande, i motsats till vad hypotesen förutspådde, var en motivationsfaktor som var av betydelse för förmännen. Även hypoteserna gällande värderingar samt status och social position visade sig under studiens gång vara felaktiga. Trots att hypoteserna hade sin grund i de valda teorierna, gjordes bedömningen av vilka som var applicerbara på förmän och deras arbete baserat på våra subjektiva kunskaper om studentnationerna. Då vi i våra bedömningar utgick från egna erfarenheter inom nationslivet var hypoteserna anknutna till våra egna upplevelser och perspektiv. Detta visade sig skilja sig från resultatet som med hjälp av respondenternas svar visade en mer objektiv bild av vad det är som motiverar förmän till att engagera sig.

Ytterligare en orsak till att tre av hypoteserna visade sig vara felaktiga kan ha grundat sig i det faktum att respondenterna är måna om att framställa sig själva och nationen i god dager. Ett exempel på detta från studien skulle kunna vara analysen om motivationsfaktorn status och social position. Trots att respondenterna identifierade denna motivationsfaktor som något som förekom hos andra förmän inom nationen så bekräftade ingen att status och makt var något som de själva motiverades av. Detta eventuella problem hade kunnat motverkas med hjälp av anonymitet som skulle kunna resultera i mer öppna och ärliga svar från respondenternas sida och därmed även möjligtvis bekräfta hypoteser som inte går i linje med hur de flesta förmän vill framställa sig själva. Trots att ett fåtal av hypoteserna visade sig vara felaktiga var det under intervjuernas gång ingen annan motivationsfaktor än de studerade som under intervjuerna nämndes av respondenterna. Detta tyder på de motivationsfaktorer som har valts ut till studiens teoretiska ramverk har varit de som är mest relevanta för studentnationer,

vilket i linje med studiens metodkapitel återigen bekräftar att studiens validitet har legat på en hög nivå.

### **5.3 Förslag till vidare forskning**

Denna studie har syftat till att undersöka vad som motiverar studenter till att engagera sig ideellt och anstränga sig för att arbeta enligt kuratelets riktlinjer. För att ytterligare utvidga de insikter som utvecklats i denna studie hade ett flertal kompletterande perspektiv kunnat antas. Exempelvis hade en longitudinell studie, där man haft möjlighet att undersöka motivationsfaktorer och hur dessa ser ut samt utvecklar sig under en längre tidsperiod, varit av intresse. Detta hade tillåtit oss att undersöka motiven till förmännens engagemang under olika tidpunkter för att närmare studera en möjlig förändring. En studie av detta slag hade kunnat komplettera det resultat som vi kommit fram till, som i nuläget enbart representerar förmannakårens motivatorer idag, det vill säga vårterminen 2020.

Avslutningsvis hade det kunnat vara önskvärt att genomföra studien med ytterligare en forskningsmetod för att stärka dess reliabilitet och tillförlitlighet. Detta för att komplettera de djupgående och reflekterande svar som vi fick i samband med de semistrukturerade intervjuerna. Att även använda en kvantitativ metod med en enkätundersökning hade nämligen möjliggjort insamlandet av resultat från ett betydligt större antal respondenter för att sedan kunna genomföra en hypotesprövning och därmed få potential att statistiskt säkerställa resultatet. Det faktum att en enkätundersökning dessutom hade kunnat garantera respondenterna full anonymitet genom hela svarsprocessen hade möjligtvis vidare kunnat utveckla studien genom att eventuellt höja sanningshalten i respondenternas svar.



## 6. KÄLLFÖRTECKNING

*Allabolag*. 2019a. Helsingkrona Nation. Tillgänglig online:

<https://www.allabolag.se/2620000873/helsingkrona-nation>. Hämtad: 2020-04-02

*Allabolag*. 2019b. Östgöta Nation. Tillgänglig online:

<https://www.allabolag.se/2620000824/ostgota-nation>. Hämtad: 2020-04-02

Alvehus, J. 2013. *Skriva uppsats med kvalitativ metod: En handbok*. (1st ed.). Stockholm: Liber AB.

Antoni, G. 2009. Intrinsic vs. extrinsic motivations to volunteer and social capital formation. *KYKLOS*, 62(3): 359–370.

Bénabou, R., & Tirole, J. 2003. Intrinsic and extrinsic motivation. *Review of Economic Studies*, 70(3): 489–520.

Besanko, D., Dranove, D., Shanley, M., & Schaefer, S. 2017. *Economics of strategy*. (7th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons, Inc.

Bryman, A., & Bell, E. 2017. *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. (3rd ed.). Stockholm: Liber AB.

Butt, M. U., Hou, Y., Soomro, K. A., & Maran, D. A. 2017. The ABCE model of volunteer motivation. *Journal of Social Service Research*, 43(5): 593–608.

Cappellari, L., & Turati, G. 2004. Volunteer labour supply: The role of workers motivations. *Annals of Public and Cooperative Economics*, 75(4): 619–643.

Eisenhardt, K. M. 1989. Agency theory: An assessment and review. *Academy of Management Review*, 14(1): 57–74.

Fehr, E., Herz, H., & Wilkening, T. 2010. The lure authority: Motivation and incentive effects of power. *The American Economic Review*, 103(4): 1325–1359.

- Föreningsvän.** 2019. Johan von Essen om ideellt engagemang inom idrotten. Tillgänglig online: <https://foreningsvan.se/johan-von-essen-om-ideellt-engagemang-inom-idrotten/>. Hämtad: 2020-05-10.
- Gioia, D. A., Corley. K. G., & Hamilton. A. L. 2012. Seeking qualitative rigor in inductive research: Notes on the gioia methodology. *Organizational Research Methods*, 16(1): 15–31.
- Handy, F., Cnaan, R. A., Hustinx, L., Kang, C., Brudney, J. L., Haski-Leventhal, D., Holmes, K., Meijs, L. C. P. M., Pessi, A. B., Ranade, B., Yamauchi, N., & Zrinscak, S. 2010. A cross-cultural examination of student volunteering: Is it all about resume building?. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 39(3): 498–523.
- Helsingkrona Nation.** 2017. Stadgar för Helsingborgs- Landskrona Nation. Tillgänglig online: <https://helsingkrona.se/stadga>. Hämtad: 2020-03-29
- Helsingkrona Nation.** 2020a. Seniors. Tillgänglig online: <https://helsingkrona.se/seniors>. Hämtad: 2020-04-01
- Helsingkrona Nation.** 2020b. Kuratel. Tillgänglig online: <https://helsingkrona.se/kuratel>. Hämtad: 2020-03-29
- Helsingkrona Nation.** 2020c. Förman. Tillgänglig online: <https://helsingkrona.se/forman>. Hämtad: 2020-04-02
- Horwitz, F., Heng, C., & Quazi, H. 2003. Finders, keepers? Attracting, motivating and retaining knowledge workers. *Human Resource Management Journal*, 13(4): 23–44.
- Johnson, T. 2015. Converting Volunteers from Joiners to Stayers. *Wild Apricot*. Tillgänglig online: <https://www.wildapricot.com/academy/expert-webinar-series/converting-volunteers-from-joiners-to-stayers>. Hämtad: 2020-04-02

- Miller, G. 1992. *Managerial dilemmas: The political economy of hierarchy*. Cambridge, U.K.: Cambridge University Press.
- Mitnick, B. 1975. The theory of agency: The policing “paradox” and regulatory behavior. *Public Choice*, 24: 27–42.
- Nationalencyklopedin*. 2020a. Motivation. Tillgänglig online:  
<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/motivation>. Hämtad: 2020-04-29
- Nationalencyklopedin*. 2020b. Utilitarism. Tillgänglig online:  
<https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/utilitarism>. Hämtad: 2020-04-08
- Regeringskansliet. 2009. *Frihet och inflytande - kårobligatoriets avskaffande*. 2008/09:154. Regeringens proposition. Stockholm. Tillgänglig online:  
<https://data.riksdagen.se/fil/676951E3-7AA3-409E-9775-E3DA07D6174A>. Hämtad: 2020-04-01
- Rienecker, L., & Jørgensen, P. S. 2014. *Att skriva en bra uppsats*. (3rd ed.). Stockholm: Liber AB.
- Rosqvist, S. 2020. Ideellt arbete och lönearbete. *Arbetsgivarföreningen KFO*. Tillgänglig online: <https://www.kfo.se/avtal--radgivning/anstallning/ideellt-arbete/lonearbete/>. Hämtad: 2020-04-27
- Rynes, S., Gerhart, B., & Minette, K. 2004. The importance of pay in employee motivation: Discrepancies between what people say and what they do. *Human Resource Management*, 43(4): 381–394.
- SCB*. 2018. Svenskarna arbetar ideellt för 131 miljarder. Tillgänglig online:  
<https://www.scb.se/hitta-statistik/artiklar/2018/svenskarna-arbetar-ideellt-for-131miljarder/>. Hämtad: 2020-04-27

- Schultheiss, O., & Brunstein, J. 2010. *Implicit motives* (1st ed.). Oxford: Oxford University Press.
- Studentlivet.** 2020. Studerande i Sverige. Tillgänglig online:  
<https://studbo13.se/studentnationer-i-sverige>. Hämtad: 2020-05-27
- Studentlund.** 2020a. Vad är studentlund?. Tillgänglig online:  
<https://www.studentlund.se/studentlund/>. Hämtad: 2020-03-29
- Studentlund.** 2020b. Om nationerna. Tillgänglig online:  
<https://www.studentlund.se/om-nationerna/>. Hämtad: 2020-03-29
- Studentlund.** 2020c. Nationer. Tillgänglig online: <https://www.studentlund.se/nationer/>.  
Hämtad: 2020-03-29
- Tampoe, M. 1993. Motivating knowledge workers - the challenge of the 1990s. *Long Range Planning*, 26(3): 49–55.
- Terminsräkningsföreningen.** 2019. Statistik över antal medlemmar. Tillgänglig online:  
<https://trf.lu.se/sv/statistik-over-medlemmar>. Hämtad: 2020-03-30.
- Von Essen, J., & Wallman Lundåsen, S. 2016. Ideellt arbete inom idrottsrörelsen.  
**Riksidrottsförbundet.** Tillgänglig  
online: <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1306381/FULLTEXT01.pdf>  
Hämtad: 2020-04-27
- Yeun, Y. 2020. A study on the motivations of Korean hospice volunteers. *Indian Journal of Palliative Care*, 26(1): 24–27.
- Yin, R. K. 1984. *Case study research: Design and methods*. (1st ed.), vol. (5). London  
SAGE Publications Ltd.
- Yin, R. K. 2003. *Case study research: Design and methods*. (3rd ed.), vol. (5). London:  
SAGE Publications Ltd.
- Zhan, H., Tang, T., & Zhang, Y. 2013. The research on characteristics of knowledge workers

and their motivating factors: A review and comparison study. *American Journal of Industrial and Business Management*, 3: 557–564.

Zhang, J., Fan, Y., & Zhang, X. 2015. The role of power motivation in creativity: a moderated mediation model. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 43(4): 613–628.

**Östgöta Nation.** 2016. Stadgar för Östgöta Nation vid Lunds Universitet. Tillgänglig online: <https://ostgota.nu/wp-content/uploads/2019/10/Stadgar-f%C3%B6r-%C3%96stg%C3%B6ta-Nation-vid-Lunds-Universitet-antagen-2017-03-06.pdf>.  
Hämtad: 2020-03-29

**Östgöta Nation.** 2020a. Nationens historia. Tillgänglig online: <https://ostgota.nu/nationen/#historia>. Hämtad: 2020-03-29

**Östgöta Nation.** 2020b. Novisch 101. Tillgänglig online: <https://ostgota.nu/nyilund/#nation>.  
Hämtad: 2020-03-29

## 7. BILAGOR

### 7.1 Bilaga A - Intervjuguiden

#### Intervjuguide för förmän

1. Är det okej att vi spelar in detta samtal?

#### *Inledande bakgrundsfrågor*

2. Vad heter du och hur gammal är du?
3. Vad studerar du? Pluggar du heltid eller deltid?
4. Vad tycker du om att göra på din fritid?
5. Hur skulle du beskriva dig själv och din personlighet?

#### *Nationerna*

6. Vilken position innehar du inom nationen? Beskriv dina arbetsuppgifter.
7. Hur skulle du placera din position i relation till andra inom nationen? (såsom kuratel och seniors)
8. Hur mycket tid skulle du säga att du lägger på nationen i relation till hur mycket tid du lägger på dina studier i veckan?
9. Hur påverkas dina studier av ditt engagemang och den tiden du lägger ner på nationen?
10. Hur blir du kompenserad för den tid du lägger ner på nationen?
  - a. Tycker du att detta är tillräckligt i relation till den mängd arbete du lägger ner?
11. Vilket skulle du säga är nationens övergripande mål? (Vad är det som deras fokus ligger på/vad är syftet som de arbetar mot?)
  - a. Arbetar just du på något vis mot detta övergripande mål? Och i så fall, hur?
12. Anser du att de flesta studentnationer har samma eller liknande övergripande mål?
13. Hur skulle du beskriva den generella ansträngningsnivån hos förmännen på din nation?
  - a. Lägger de den tid/utför de det som förväntas av dem?
14. Vad ligger bakom beslutet att gå med i just din nation?
15. Vad skulle du säga särskiljer din nation från de andra och bidrar till att studenter väljer att gå med i just den?

#### *Motivatorer*

16. Vad var det som gjorde att du valde att söka till din förmannapost?
17. Vad är det som får dig att känna dig motiverad till att anstränga dig inom din post?
  - a. På vilket sätt känner du att du har utvecklats under din tid som aktiv på nationen? (Kan t.ex. vara på ett personligt eller socialt plan)
18. På vilket sätt skulle du säga att din position inom nationen och ditt engagemang gynnar dig i längden?
19. Har kuratelet bidragit till att känna dig motiverad att anstränga dig inom nationen?
  - a. Om ja, på vilket vis?

20. Finns det någon speciell anledning till varför du valde att lägga din tid på just detta, istället för att exempelvis skaffa ett avlönat extrajobb?
21. Till vilken utsträckning skulle du säga att sociala faktorer kan skapa motivation inom nationerna? (hierarki, social status, gemenskap)

#### *Hierarki och status*

22. Känner du att det finns en maktstruktur inom nationerna?
  - a. Om ja, hur ser detta ut och hur upplever du detta?
  - b. Om ja, känner du att maktstrukturen är någonting som skapar motivation till att anstränga sig och därmed avancera till högre positioner?
23. Vem anser du det är som står för det ultimata beslutsfattandet inom nationen?
24. Känner du att kuratelet har en auktoritet som ger dem rätt till att ge er som förmän direktiv?
25. Anser du att det finns möjlighet för er som förmän att ta beslut och utföra handlingar som kuratelet ej har varit delaktiga i?

#### *Avslutning*

26. Vilken av dessa faktorer anser du är den viktigaste för just dig när det kommer till att skapa motivation för ditt arbete inom nationen?
  - Du utvecklas som person och skapar nya kontakter
  - Du får erfarenhet inför framtiden och utvecklar ditt CV
  - Du får arbeta självständigt inom ditt utskott och känner ansvar
  - Du känner att du gör något meningsfullt och uppfyller ett syfte genom att engagera dig
  - Du har en känsla av tillhörighet till organisationen
  - Du tror på organisationens affärsidé
  - Du vill socialisera dig och gillar att träffa nya människor
  - Du vill avancera inom organisationen och få mer beslutandemakt
27. Finns det något som vi inte har tagit upp som du skulle vilja prata om eller tillägga?

## Intervjuguide för kuratelsmedlemmar

1. Är det okej att vi spelar in detta samtal?

### *Inledande bakgrundsfrågor*

2. Vad heter du och hur gammal är du?
3. Vad studerar du? Studerar du heltid eller deltid?
4. Vad tycker du om att göra på din fritid?
5. Hur skulle du beskriva dig själv och din personlighet?

### *Nationerna*

6. Vilken position innehar du inom nationen? Beskriv dina arbetsuppgifter.
7. Hur skulle du placera din position i relation till andra inom nationen? (såsom förmän och seniors)
8. Hur mycket tid skulle du säga att du lägger på nationen i veckan?
9. I vilken utsträckning står ni i kuratelet ansvariga för förmännens handlingar under tiden som de driver sina utskott?
10. Vilket skulle du säga är nationens övergripande mål? (Vad är det som deras fokus ligger på/vad är syftet som ni arbetar mot?)
  - a. Arbetar just du på något vis mot detta övergripande mål? Och i så fall, hur?
11. Anser du att de flesta studentnationer har samma eller liknande övergripande mål?
12. Hur ser ni till att förmännen följer de gemensamma mål som är uppsatta i nationen?
13. Skulle du säga att förmännen överlag anstränger sig till den nivå som ni förväntar er av dem?
14. Hur blir du kompenserad för den tid du lägger ner på nationen?
  - a. Tycker du att detta är tillräckligt i relation till den mängd arbete du lägger ner?
15. Vad skulle du säga särskiljer din nation från de andra och bidrar till att studenter väljer att gå med i just den?

### *Motivatorer*

16. Varför tror du att förmän väljer att engagera sig inom nationen?
17. Vad tror du är det som motiverar förmännen till att anstränga sig inom sina poster?
18. Känner du att kuratelet bidrar med att motivera förmännen och skapa incitament för dessa att engagera sig?
19. Tycker du att förmännen känner att de får tillräcklig belöning för den tid de lägger ner på nationen?
20. Har du märkt skillnader i produktiviteten eller motivationen hos förmännen när de utför uppgifter som inte är strikt kontrollerade?
21. Vad gör ni för att förhindra att förmän agerar i egenintresse och ej följer de mål och riktlinjer som är uppsatta?
  - a. Känner du att du i kuratelet har en auktoritet som ger dig rätt till att ge förmän direktiv?



### *Hierarki och status*

22. Känner du att det finns en maktstruktur inom nationerna?
  - a. Om ja, hur ser detta ut och hur upplever du detta?
23. Vem anser du det är som står för det ultimata beslutsfattandet inom nationen?
24. Anser du att det finns möjlighet för förmännen att ta beslut och utföra handlingar som ni i quratelet ej har varit delaktiga i?

### *Avslutning*

25. Vilken av dessa faktorer skulle du säga är den viktigaste för förmännen när det kommer till att skapa motivation för deras arbete inom nationen?

- De utvecklas som person och skapar nya kontakter
- De får erfarenhet inför framtiden och utvecklar sitt CV
- De får arbeta självständigt inom sitt utskott och känner ansvar
- De känner att de gör något meningsfullt och uppfyller ett syfte genom att engagera dig
- De har en känsla av tillhörighet till organisationen
- De tror på organisationens affärsidé
- De vill socialisera sig och gillar att träffa nya människor
- De vill avancera inom organisationen och få mer beslutandemakt

26. Finns det något som vi inte har tagit upp som du skulle vilja prata om eller tillägga?

## Intervjuguide för medlemmar av seniorskollegiet

1. Är det okej att vi spelar in detta samtal?

### *Inledande bakgrundsfrågor*

2. Vad heter du och hur gammal är du?
3. Vad studerar du? Studerar du heltid eller deltid?

### *Nationerna*

4. Vilken position innehar du inom nationen? Beskriv dina arbetsuppgifter.
5. Hur mycket tid skulle du säga att du lägger på nationen i veckan?
6. Hur skulle du placera din position i relation till andra inom nationen? (såsom kuratel och förmän)
7. Vilket skulle du säga är nationens övergripande mål? (Vad är det som deras fokus ligger på/vad är syftet som ni arbetar mot)
  - a. Arbetar just du på något vis mot detta övergripande mål? Och i så fall, hur?
8. Anser du att de flesta studentnationer har samma eller liknande övergripande mål?
9. Skulle du säga att kuratel och förmän överlag anstränger sig till den nivå som förväntas av dem?
10. Upplever du någon skillnad mellan seniors och den övriga förmannakåren?
  - a. Inte endast vad gäller arbetsuppgifter men även på andra plan
11. Hur blir du kompenserad för den tid du lägger ner på nationen?
  - a. Tycker du att detta är tillräckligt i relation till den mängd arbete du lägger ner?
12. Vad skulle du säga särskiljer din nation från de andra och bidrar till att studenter väljer att gå med i just den?

### *Motivatorer*

13. Varför tror du att förmän väljer att engagera sig inom nationen?
14. Vad tror du är det som motiverar förmännen till att anstränga sig inom sina poster?
15. Känner du att kuratelet bidrar med att motivera förmännen och skapa incitament för dessa att engagera sig?
16. Tycker du att förmännen känner att de får tillräcklig belöning för den tid de lägger ner på nationen?
17. Anser du att det finns möjlighet för förmännen att ta beslut och utföra handlingar som kuratelet ej är delaktiga i?
18. Gör ni något för att förhindra att förmän och kuratel agerar i egenintresse och ej följer de mål och riktlinjer som är uppsatta?

### *Hierarki och status*

19. Känner du att det finns en maktstruktur inom nationerna?
20. Vem anser du det är som står för det ultimata beslutsfattandet inom nationen?

### *Avslutning*

21. Vilken av dessa faktorer skulle du säga är den viktigaste för förmännen när det kommer till att skapa motivation för deras arbete inom nationen?
  - De utvecklas som person och skapar nya kontakter
  - De får erfarenhet inför framtiden och utvecklar sitt CV
  - De får arbeta självständigt inom sitt utskott och känner ansvar

- De känner att de gör något meningsfullt och uppfyller ett syfte genom att engagera dig
- De har en känsla av tillhörighet till organisationen
- De tror på organisationens affärsidé
- De vill socialisera sig och gillar att träffa nya människor
- De vill avancera inom organisationen och få mer beslutandemakt

22. Finns det något som vi inte har tagit upp som du skulle vilja prata om eller tillägga?

## 7.2 Bilaga B – Tematiseringskategorier

Förstanivå-kategorier	Andranivå-kategorier
Gemenskap	<b>Organisatoriska mål:</b>
Platt organisation	Studiesocial organisation
Studiesocial organisation	Övergripande mål
Makt och auktoritet	<b>Personlig utveckling:</b>
Strategiska och operativa beslut	Roligt/kul
CV och arbetslivserfarenhet	Ledarskap
Hierarki	Utveckling
Roligt/kul	<b>Karriärmässig utveckling:</b>
Ledarskap	CV och arbetslivserfarenhet
Flexibla arbetsuppgifter	Ledarskap
Kompensation	Vänner och kontaktskapande
Tillhörighet	Kompensation
Värderingar	<b>Operationell självständighet:</b>
Ansträngningsnivå	Platt organisation
Övergripande mål	Flexibla arbetsuppgifter
Förman	Självständig
Seniors	<b>Uppdragsförverkligande:</b>
Kuratel/Quatel	Ledarskap
Vad lockar till nationen	Utveckling
Utveckling	Roligt/kul
Personlighet	Ansträngningsnivå
Självständig	<b>Gemenskap och tillhörighet:</b>
Vänner och kontaktskapande	Gemenskap
	Roligt/kul
	Tillhörighet
	<b>Värderingar:</b>
	Värderingar
	<b>Social utveckling:</b>
	Roligt/kul
	Utveckling
	Vänner och kontaktskapande
	Tillhörighet
	<b>Status och social position:</b>
	Makt och auktoritet
	Hierarki