



**LUNDS**  
UNIVERSITET

Institutionen för Psykologi

*Kandidatuppsats*

**Unga kvinnors motivation till ledarskap inom studentlivet**  
**Young women's motivation to leadership within a student**  
**organization**

**Emma Ålander & Matilda Wachtmeister**

Kandidatuppsats HT 22

Handledare: Magnus Lindén

Examinator: Ingela Steij Stålbrand

## **Abstract**

Young female leaders are the future, but what motivates them to take on a leadership role? And what motivates them to lead?

Until recently leadership research has been mostly connected to masculine traits rather than feminine traits. With this in mind we wanted to explore what motivates females to pursue a leadership role. We chose to specifically look at female leaders within student organizations with a connection to Studentlund.

We conducted a qualitative study based on collected data from semi-structured interviews which were carried out with female participants in leadership positions from different student organizations. Ten separate interviews were conducted and through thematic analysis we proceeded to transcribe and categorize different themes found within the data. We found motivation to be at the core of our different themes and therefore we organized them under the main themes of intrinsic motivation and extrinsic motivation. The themes we found relating to intrinsic motivation were: leadership ability and perception of one's own ability. Extrinsic motivation consisted of the following themes: encouragement and performance. All of these sub themes also consisted of another level of themes.

The results found indicate that encouragement, social exchange and leadership self-efficacy are all aspects that affect the participants motivation to lead. Additionally we found interesting connections where self-efficacy could be linked to leadership ability, motivation and good girl syndrome. Evidently further research is needed to find stronger evidence of these connections when viewed through the lens of female leadership.

Keywords: *female, motivation, leadership, motivation to lead, self-efficacy*

## Sammanfattning

Vad har motiverat kvinnliga medlemmar inom Studentlund att ta sig an en ledarposition inom en studentorganisation och vad upplever deltagarna motiverar dem att leda?

Fram till nyligen har forskning om ledarskap mestadels kopplats till maskulina egenskaper snarare än feminina egenskaper. Med detta i åtanke ville vi utforska vad som motiverar kvinnor att söka sig till ledarpositioner. Vi valde att undersöka kvinnliga ledare inom studentorganisationer med en koppling till Studentlund.

Vi genomförde en kvalitativ studie baserad på data insamlad genom semi-strukturerade intervjuer med kvinnliga deltagare i ledarpositioner inom olika studentorganisationer. Tio separata intervjuer hölls och transkriberades. Genom tematisk analys togs olika teman i datan fram genom kodning. Vi fann att motivation stod i centrum för våra olika teman och därför organiserade vi subkategorierna under våra huvudteman: inre motiverande faktorer och yttre motiverande faktorer. De teman vi fann relaterade till inre motiverande faktorer var: ledarskapsförmåga och uppfattning av egen förmåga. Yttre motiverande faktorer bestod av följande teman: uppmuntran och prestation. Alla kategorier hade i sin tur ett antal subkategorier.

Resultatet vi fann skulle kunna indikera på att uppmuntran, socialt utbyte och ledarskaps self-efficacy bland annat, är aspekter som kan påverka deltagarnas motivation att leda. Utöver detta såg vi intressanta förbindelser där self-efficacy kunde länkas till ledarskapsförmåga, motivation och begreppet duktig flicka. Vidare behövs ytterligare forskning för att ha möjlighet att hitta bevis som kan stärka de förbindelserna vi fann ur perspektivet kvinnligt ledarskap.

Nyckelord: *kvinnor, motivation, ledarskap, motivation to lead, self-efficacy*

## **Tack**

Ett stort tack till alla generösa deltagare som gjorde denna uppsats möjlig och som med glädje delade med sig av sina tankar, erfarenheter och upplevelser av ledarskap i studentlivet.

Slutligen tack till vår handledare Magnus för all hjälp och det positiva stödet in i sista minuten.

## Unga kvinnors ledarskap i studentlivet

Vad finns det för underliggande anledningar till kvinnor att motiveras till att bli ledare? Framförallt, vad motiverar unga kvinnor som inte har ledarskaps erfarenhet att ta sig an ledarpositioner av olika slag?

Ledare och ledarskap är ett ämne som många forskare undersöker, vilket betyder att det finns mycket litteratur att läsa om ämnet. En aspekt som konstant undersöks och förändras är definitionen av bra ledarskap. Vad bra ledarskap innefattar samt de olika ledarskapsstilar som är populära beror på kontexten. Ett exempel där kontexten har påverkat definitionen av bra ledarskap och populära ledarskapsstilar är globaliseringen och teknikens utveckling. Dessa faktorer tvingade företag till förändring för att överleva. Därför behövde även ledarskap förändras. Det skedde då ett skifte från att ledarskap hade fokus på nutiden till att istället fokusera på framtiden (Eagly, 2007).

Olika kontextuella perspektiv som påverkar definitionen av bra ledarskap är exempelvis: medarbetarens karaktär, arbetsplatskultur och sociala värderingar. En av de sociala kontexter som påverkar hur allmänheten ser på bra ledarskap är stereotypen att en bra ledare anses ha mer manliga egenskaper än kvinnliga. En del forskning visar dock på motsatsen, att det är mer stereotypiskt kvinnliga egenskaper som gör en bra ledare. Exempelvis passar de stereotypiskt kvinnliga egenskaperna att vara omhändertagande, vara en bra mentor samt ha goda samarbetsaktiviteter in på den nya definitionen av bra ledarskap som finns idag. Denna nya definition lyfter en ledare som är en bra coach och kan skapa effektiva team (Eagly, 2007). Den rådande stereotypa bilden av en bra ledare, som utgörs av så kallade manliga egenskaper som att vara distanserad, hård och självsäker, stämmer alltså inte överens med vad forskningen visar är bra ledarskap. Detta leder till att kvinnor utsätts för mer fördomar än män, sett till sina ledarpositioner för att de inte kan uppfylla den manliga ledarskapsstereotypen (Eagly & Carli, 2003). Kvinnor i ledarpositioner står därmed inför utmaningen att vara en bra ledare och samtidigt hantera andras reaktioner eller åsikter om att vara exempelvis för kvinnlig eller inte tillräckligt kvinnlig (Eagly, 2007).

För unga kvinnor som innehar ledarpositioner tillkommer ännu ett utmanande lager på grund av deras ålder och erfarenhet. Inom akademiska sammanhang är de som innehar ledarpositioner och professorer främst män, trots att kvinnor i större utsträckning väljer att vidareutbilda sig och utgör en stor del av universitetsstudenterna, även vid Lunds universitet

(Statistikmyndigheten [SCB], 2020). Trots utmaningarna gällande stereotyper och att det är mestadels män som är representerade i ledarpositioner på universitetet hittar kvinnor vägen till ledarpositioner inom studentlivet.

Först kommer vi presentera relevant forskning för studien. Vi börjar med att undersöka begrepp såsom *motivation to lead* av Chan och Drasgow (2001) och Banduras (1997) *self-efficacy*, för att sedan ta oss an mer diffusa områden som *uppmuntran* och *duktig flicka*. Detta kommer att följas av en genomgång av vår valda metod med kvalitativ intervju och tematisk analys, som sedan mynnar ut i vårt resultat.

## **Bakgrund**

Tidigare forskning visar att kvinnor oftare utsätts för fördomar och granskas hårdare än män i ledarpositioner. Könstereotyper präglar samhället och människor vare sig det är medvetet eller omedvetet. Exempelvis när det kommer till att anställa en individ för en arbetsroll som anses vara typiskt manlig eller typiskt kvinnlig (Eagly & Carli, 2003; Eagly, 2007). Ledaregenskaper anses oftast vara mer manligt betingat, vilket i sig själv skapar en fördom gentemot kvinnor som söker samma positioner. Följaktligen får kvinnor utstå mer utmaningar för att bevisa att de har den kompetens och kunskap som krävs för att bli en ledare. Kvinnliga ledare kan också uppleva utmaningar att balansera sina feminina och maskulina egenskaper i en ledarposition. De kan upplevas som strikta och hårda om de visar för mycket maskulina drag och vice versa om de visar för mycket feminina drag (Eagly & Carli, 2003).

## ***Motivation och ledarskap***

Motivation och ledarskap är två begrepp som är sammankopplade på olika sätt, och det finns olika typer av motivation som leder individer till ledarskap. Begreppet motivation har en myriad av definitioner beroende på sammanhang. Enkelt förklarar så är motivation den kraft som får oss att skrida till handling, en drivkraft som får individer att vilja ta sig an ledarpositioner samt får dem att vilja leda andra (Holt et al., 2015). Ledarskap är ett komplext begrepp som definierats på väldigt många olika sätt av olika forskare genom åren. Vad som är kärnan skulle kunna sammanfattas som: en eller flera individer som medvetet utövar inflytande över andra människor med syfte att vägleda, organisera och strukturera gruppen, deras ansträngningar och deras relationer för att nå gemensamma mål (Yukl & Gardner, 2020). Kombinationen av motivation och ledarskap går hand i hand, att bli motiverad till att exempelvis förändra något i ett

särskilt sammanhang kan leda en individ till en ledarposition. Därefter kan personens motivation och ledarskap instigera varandra framåt.

Vidare, finns det ett koncept kallat *motivation to lead* (MtL, motivation att leda) som definierades av Chan och Drasgow (2001). De tog fram modellen av MtL genom ett frågeformulär som mätte personlighetsdrag med Big 5 (känslomässig stabilitet, öppenhet för erfarenheter, extraversion, samvetsgrannhet och vänlighet), tidigare ledarskapserfarenhet, sociokulturella värderingar och self-efficacy kopplat till individens ledarskap, olika kombinationer av dessa fyra begrepp utgör i sin tur grunden för de tre olika typerna av MtL (Chan & Drasgow, 2001). Det är dessa tidigare nämnda begrepp som utgör de individuella skillnader som får en individ att vilja ta sig an ledarskapsrollen. Oavsett om individen är en blivande ledare eller redan är en ledare.

MtL delas ofta in i tre olika underkategorier: *Affective-identity MtL* (a-MtL) som hänvisar till den motivation som uppstår av positiva känslor som associeras med ledarskap; *social-normative MtL* (sn-MtL) rör de personer som tar sig an ledarpositioner på grund av en känsla av skyldighet, oftast gentemot organisationen, snarare än deras egen drivkraft; slutligen *non-calculative MtL* (nc-MtL) som visas genom en individs vilja att ta sig an ansvar och ledarskap oavsett vad det har för personliga för- och nackdelar för dem själva (Amit et al., 2007; Chan & Drasgow, 2001; Porter et al. 2019).

Enligt tidigare forskning så framkommer det tecken på att a-MtL är en relevant prediktor när det kommer till ledarskapets framväxt (Elprana et al., 2015). Det kan tolkas som en person som känner sig bemyndigad och stärkt av de positiva känslorna som a-MtL ger, kommer över tid att kunna växa fram som en ledare. Enligt en undersökning av Elprana et al. (2015) såg de kopplingar mellan stark övertygelse om traditionella könsroller och ett lägre a-MtL bland kvinnor, samtidigt som om de tvärtom hade en låg övertygelse kring traditionella könsroller så lyftes deras a-MtL. De påvisade även signifikanta resultat kopplat till medvetenhet kring ojämställdheten mellan könen samt när medvetenheten kring ojämställdheten var hög så boostades kvinnors a-MtL.

### ***Self-efficacy***

En faktor som påverkar motivationen att leda är self-efficacy. Begreppet myntades av Albert Bandura och är en central del i hans social-kognitiva teori. Self-efficacy kan ses som den tilltro en individ har till sin egen förmåga att klara av de handlingar och utmaningar som de ställs

inför. Ledarskaps self-efficacy syftar i sin tur till ledarens upplevda självförmåga att på ett positivt och effektivt sätt motivera gruppen samt att genom rätt resurser kunna leda på ett effektivt och hållbart sätt. Detta gäller oavsett sammanhang och kraven som ledaren både ställs inför och har på sig själv. Self-efficacy kopplat till ledarskap visar alltså ens egen tilltro till den upplevda förmåga att leda på ett positivt sätt, men kan även kopplas till ens ledarskapsambitioner (Bandura, 1997; Seibert et al., 2017).

Jämförande forskning av effekterna av självkänsla (self-esteem) och self-efficacy visade att självkänsla är kopplat till känslor och self-efficacy till motivation och beteende. Olika aspekter kan påverka en persons self-efficacy. Exempelvis kan ens egna self-efficacy öka när man ser en person, som liknar en själv, prestera bra gällande förmågor och kunskap. Om personen som liknar en själv däremot presterar dåligt sjunker self-efficacy. I och med att motivation och self-efficacy är sammankopplat kommer den personliga motivationsnivån öka och sjunka utifrån hur personer man liknar presterar. Även att höra andra personer uttrycka förtroende till sina egna förmågor att utföra komplicerade uppgifter kan uppmuntra en själv att känna att man klarar samma sak själv (Landy & Conte, 2017). Att anta en ledarposition skulle kunna vara en sådan komplicerad uppgift som man genom uppmuntran tar sig an och det kan leda till ökad self-efficacy.

### ***Kvinnliga förebilder***

En ytterligare motivationsfaktor är tillgång till kvinnliga förebilder. Tidigare forskning har exempelvis funnit att kvinnor fått signifikant bättre resultat om de fått höra om andra duktiga kvinnor innan de gör ett matematiskt intelligenstest. Forskare har alltså funnit ett positivt samband mellan kvinnors prestation i samband med att de fått höra eller läsa om andra högpresterande kvinnor som förebilder (Marx & Roman, 2002). Kvinnor som leder vägen har alltså visat sig ha en positiv påverkan för de kvinnor som kommer efter. McIntyre et al. (2003) har även funnit positiva samband när de i sin studie lät kvinnor utföra ett test i matematik efter att de fått läsa om andra framgångsrika kvinnor inom helt skilda områden såsom arkitektur och medicin. Sammanfattningsvis kunde de dra slutsatsen att kvinnors prestation påverkas positivt när de påminns om andra framgångsrika kvinnor, oavsett om de har en koppling till dem eller inte. Följaktligen väcker detta en tanke kring hur kvinnliga förebilder skulle kunna påverka efterföljande kvinnor även inom andra aspekter, exempelvis motivation till ledarskap.



## ***Duktig flicka***

Kvinnors motivation i exempelvis arbetslivet kan även påverkas av en eventuell strävan att vara en *duktig flicka*. Innebörden av begreppet *duktig flicka* kan tyckas vara självklar. Dock finns det flera olika definitioner. I denna studie utgår vi från Renstig och Sandmarks (2005) beskrivning av begreppet: "Duktiga flickor har vissa gemensamma egenskaper: De följer reglerna, försöker att göra allting, vill att alla ska tycka om henne, håller en låg profil, väntar tålmodigt på att bli befordrad, undviker konflikter, oroar sig för vad andra ska tycka och vågar aldrig ta några risker." (Renstig & Sandmark, 2005, s. 13).

Flickor eller kvinnor som identifierar sig som duktiga flickor eller uppvisar sådana beteenden var ofta bäst i sin klass i skolan vilket leder till ett konstant bekräftelsebehov för deras duktighet. Eftersom att dessa kvinnor tidigt i livet lärde sig att koppla ihop sina prestationer med den bekräftelse de får, kopplar de senare i livet ihop sitt värde med sin prestation. Om de presterar bra och får bekräftelse för sin duktighet ökar deras självkänsla. Behovet av denna typ av bekräftelse kan då leda till en strävan efter perfektionism på jobbet såväl som i andra delar av deras liv. Till följd av detta är det många kvinnor som arbetar för mycket. För duktiga flickor som är perfektionister, kan i ledarpositioner få svårt att delegera på grund av en rädsla att medarbetaren inte kommer att utföra uppgiften perfekt. Den kvinnliga ledaren utför då uppgiften själv; även detta leder ofta till att kvinnor arbetar för mycket (Renstig & Sandmark, 2005).

## **Syfte**

Tidigare forskning gällande motivation och ledarskap fokuserar allt som oftast på män. När det kommer till ledarskap har det gjorts mycket forskning på ledarskapsstil eller studier som undersöker vad som är bra eller dåligt ledarskap. Fältet för motivation är nästan lika brett som området för psykologi. Att finna studier som knyter samman motivation och ledarskap i relation till varandra visade sig vara en utmaning. Studier som riktar in sig på kvinnliga ledare är underrepresenterade och i synnerhet unga kvinnliga ledare, detta trots att de är framtiden och lika viktiga att belysa. Följaktligen strävar vi efter att lyfta och belysa denna grups perspektiv. Eftersom kvinnor är underrepresenterade generellt så ansåg vi det vara extra viktigt att deras egna upplevelser och erfarenheter lyfts. Genom att smalna av fältet och göra det greppbart för oss, ville vi finna ett sätt att på småskalig nivå undersöka unga kvinnliga ledares motivation till sitt ledarskap. Det ledde oss till de kvinnliga ledarna inom Lunds studentorganisationer.

Då vi ville lyfta deras upplevelser valde vi att göra en kvalitativ studie med en semistrukturerad intervju som vårt underlag för datainsamling. Sett till tidsaspekten och arbetets omfattning landade vi i ett bekvämlighetsurval eftersom vårt fokus blev kvinnor i ledarpositioner inom studentorganisationer som är en del av Studentlund i Lund.

Vi vill med denna kvalitativa studie försöka finna djupare och bredare förståelse för vad som motiverar kvinnliga studenter att ta sig an en ledarposition i studentorganisationer inom Studentlund. Då det är en begränsad studie, sett till populationen och urvalet som finns tillgängligt bland de många studentorganisationerna som hör till studentlivet i Lund, så vet vi att resultatet endast kommer spegla Lunds studentliv. Unga kvinnors motivation till ledarskap skulle kunna leda till insikter för framtida forskning kring hur man kan motivera kvinnor att bli ledare i arbetslivet eftersom kvinnor fortfarande är underrepresenterade i ledarpositioner. Vi hoppas trots begränsningarna att vi kan finna värdefulla kopplingar mellan existerande teorier om ledarskap och motivation och dessa kvinnliga unga ledare.

### **Frågeställning**

För att samla ihop och konkretisera området vi valt så ställer vi oss mer specifikt frågan: *Vad har motiverat kvinnliga medlemmar inom Studentlund att ta sig an en ledarposition inom en studentorganisation och vad upplever deltagarna motiverar dem att leda?*

### **Metod**

Vi strävade efter att nå kunskap om världen genom deltagarnas upplevda erfarenhet, således hade vi ett empiristiskt kunskapsanspråk. Deltagarnas erfarenheter och hur de beskriver dessa speglar deras verklighet och kan därmed ge oss kunskap om hur de upplever världen. När vi når kunskap genom empiri kommer det att generera mer detaljer och förståelse inom området och ge oss insikt i ett fenomen eller en frågeställning. Genom intervjudata som empiriskt material kan vi generera ny kunskap att föra vidare och utveckla (Willig, 2013). Frågeställningarna grundar sig i ett empiristiskt kunskapsanspråk eftersom vi var ute efter deltagarnas egna upplevelser av vad som motiverat dem att söka sig till ledarpositionerna samt deras upplevelser om vad som motiverar dem att leda. I efterföljande stycken kommer vi att beskriva deltagare, material och procedur för studien.

### **Deltagare**

Totalt deltog tio kvinnor i ledarpositioner från olika organisationer inom Studentlund, som innefattar kårer, nationer och spexföreningar. Alla deltagare innehar, eller har upp tills

nyligen innehaft, en aktiv ledarposition högt upp i sina respektive organisationer. Främst ville vi nå de ytterst ansvariga inom organisationerna, om det fanns kvinnor som besatt dessa positioner. Deltagarna i studien var antingen ytterst ansvariga eller näst på tur ordningen. I och med detta hade deltagarna liknande referensramar då de har ungefär samma ansvarsområden.

### **Tematisk analys**

För att analysera den empiriska datan användes tematisk analys. Tematisk analys ger forskaren möjligheten att identifiera och organisera teman eller mönster i den insamlade datan (Braun & Clarke, 2006). De teman som framkommer under processen ska vara relevanta i förhållande till forskningsfrågan för att kunna beskriva fenomenet som undersöks. Dessa teman kan sedan diskuteras i förhållande till psykologiska teorier och annan empirisk forskning (Willig, 2013; Braun & Clarke, 2006).

För att kunna tolka och identifiera relevanta teman och subkategorier så kodade vi tillsammans våra data. Upprepade gånger läste vi igenom transkriberingarna så kunde vi ta fram teman. Vi valde ett semantiskt förhållningssätt. Det vill säga att endast utgå från deltagarnas muntliga svar och inte ta med exempelvis kroppsspråk och betoning när vi tolkade våra data (Braun & Clarke, 2006). Gemensamma faktorer och återkommande ämnen trädde successivt fram under tiden som vi läste transkriberingarna. Dessa olika ämnen delas in i olika kategorier eller teman. När forskaren fortsätter att läsa transkriberingarna kan nyanser inom en kategori eller ett tema även träda fram, så kallade subkategorier (Bryman, 2018; Kvale 1997).

### **Forskningsdesign**

#### ***Material***

För att på ett konkret sätt kunna undersöka unga kvinnors motivation till ledarskap använde vi en kvalitativ metod i form av semistrukturerade intervjuer som sedan analyserades genom tematisk analys. Då vi ville finna en djupare förståelse kring ämnet och kvinnors motivation att ta sig an ledarpositioner så valde vi semistrukturerad intervju. På så vis kunde vi skapa utrymme för eventuella oväntade perspektiv eller erfarenheter som vi inte hade kunnat förutspå, samtidigt som vi kunde hålla oss inom ramarna för frågeställningen. Till skillnad från en mer strikt strukturerad intervju eller en väldigt öppen, ostrukturerad intervju (Kvale, 1997).

En intervjuguide (se bilaga 1) som vi själva utformat låg till grund för intervjuerna och fanns som stöd för oss så att viktiga punkter lyftes. Vi försökte hålla frågorna så öppna som möjligt så att deltagarna fick möjlighet att gå in på övriga aspekter som var relevanta för dem

själva att nämna i förhållande till ämnet. Genom att ha möjlighet att ställa följdfrågor eller förtydligande frågor kunde vi tillsammans med deltagarna utforska ämnet djupare (Bryman, 2018; Willig, 2013; Kvale, 1997). Vi inledde med att be dem beskriva vägen till positionen de innehar idag. Sedan följdes den frågan upp med tre följdfrågor (“Beskriv några avgörande val eller beslut som lett dig hit?”, “Beskriv påverkande faktorer för de valen/besluten?”, “Har tankar på framtiden påverkat?”) som ställdes om deltagarna inte redan gett svar på dem i sitt inledande svar. Liknande följde resterande frågor samma mönster med en huvudfråga och två eller tre följdfrågor.

Samtliga deltagare fick svara på 17 frågor. Ursprungligen bestod intervjuguiden av 14 frågor, men i de två första intervjuerna ställde vi ytterligare tre följdfrågor som vi sedan lade till i intervjuguiden. Exempelvis lade vi till en följdfråga efter vi bett deltagarna beskriva sitt ledarskap som var: “Utvärderar du ditt ledarskap aktivt? - Hur gör du det?”. Vi märkte nämligen att det var av intresse för oss och kom som en naturlig följdfråga under de två första intervjuerna. Utöver dessa 17 frågor förekom det olika många individuella kortare förtydligande frågor i respektive intervju. Variationen berodde exempelvis på hur utförligt deltagarna besvarade frågorna som ställdes eller om vi ansåg att någonting behövde ytterligare förklaring. Intervjuerna spelades in med hjälp av appen “Röstmemon”. Längden på intervjuerna varierade mellan 20 och 47 minuter, med en medellängd på 33 minuter. För att analysera vår insamlade data transkriberades sedan intervjuerna.

### ***Procedur***

**Urvalsprocess.** Studien ämnade att undersöka vad som motiverat kvinnliga medlemmar i Studentlund till att vara i en ledarposition inom en studentorganisation. Urvalsprocessen skedde genom ett icke-slumpmässigt bekvämlighetsurval, utifrån populationens storlek (Bryman, 2018). Eftersom det var en specifik grupp som vi undersökte blev urvalet även målstyrt, vilket innebär att det var forskningsfrågan som styrde vem som kunde intervjuas. Utifrån detta bekvämlighetsurval kontaktade vi ett antal personer med en förfrågan om att delta i studien. Alla kontaktade tackade direkt ja.

**Intervju.** Vi ansvarade var och en för att hålla i hälften av intervjuerna; den ena ansvarade för att leda intervjun och ställa frågorna under tiden som den andra tog anteckningar, observerade och flikade in om den hade någon ytterligare följdfråga. De deltagare som kände någon av oss lät vi den andra intervjuas, samtidigt som den bekanta observerade. Detta för att

minska risken att detaljer faller bort när två personer som känner varandra och har samma referensramar är i ett samtal.

Avslutningsvis fick deltagarna även ställa frågor till oss och de erbjöds att ta del av materialet och uppsatsen när den är färdigställd. Utöver detta skickades deras inskannade samtyckesblankett till dem. Beroende på hur vi haft kontakt med dem skickades den via mail eller messenger, så att de skulle ha sin egen kopia.

**Transkribering.** Vi transkriberade hälften av intervjuerna vardera. Detta genomfördes genom att spela upp intervjun i långsammare hastighet för att så ordagrant som möjligt kunna skriva ner vad som sades. Ett fåtal korta delar beslutade vi, var för sig, om att inte skriva ner då dessa var irrelevanta för vårt syfte. Under transkriberingen ändrade vi personliga uppgifter som skulle kunna identifiera deltagarna. Exempelvis ändrades namn, platser och roll inom organisationen. Detta för att ytterligare skydda deras anonymitet och deras rätt till konfidentialitet (Willig, 2013). Alla ändringar markerades i transkriberingen, till exempel på följande sätt: [namn]. Eller när det var irrelevant utifrån vårt syfte med: [...]. När alla intervjuer var transkriberade påbörjades kodning av alla data.

**Kodning.** De två första intervjuerna läste vi simultant. Under denna genomläsning lämnade vi båda individuella kommentarer med framträdande teman eller observationer. Utifrån kommentarerna diskuterade vi sedan relevanta teman och kategorier som framträtt. Valen av teman, kategorier och subkategorier gjordes utifrån de återkommande mönster vi fann i transkriberingarna. Så var till exempel fallet när vi kategoriserade de motiverande faktorerna. Eftersom en del av intervjufrågorna inriktade sig på motivation så fanns där tydliga mönster och framträdande teman kopplat till motivation som vi sedan kunde gruppera som yttre eller inre motiverande faktorer.

Ett fokusområde för intervjuerna var frågor kopplade till hur de själva upplevde sitt ledarskap och sin egen förmåga att leda oberoende av deras tidigare erfarenheter. Ur deras svar kunde vi urskilja teman som härleds till ledarskap. Ett exempel är kategorin uppmuntran; vi observerade båda två ett upprepat mönster hos kvinnorna vi intervjuat där de refererade till andra personer i deras omgivning som uppmuntrat dem att söka ledarpositionen de har, eller på andra sätt inspirerat dem. Utöver det hade vi en kategori som diskuterades externt från resterande teman, nämligen arvode. Vi överlade om vi skulle kategorisera den med resterande teman, men landade i att den fick räknas bort. Detta eftersom vi endast ställde en ja/nej fråga om det i slutet

av intervjuerna, vilket gjorde att det inte fanns några utförliga svar gällande just arvode i materialet.

Ytterligare tilldelades kategorierna sedan en egen färg för att underlätta fortsatt kodning av transkriberingarna. Vidare läste och kodade vi en transkribering var, sedan bytte vi och läste igenom den som den andra precis kodat. Vid den genomläsningen lade vi till extra kodning om vi tyckte den andra missat någonting och/eller lade till en kommentar om vi inte höll med eller inte förstod den andres tankegång. Därefter gick vi igenom kodningen tillsammans för att diskutera det vi ändrat, löste kommentarerna och andra eventuella frågetecken som kvarstod. Vi gick igenom resterande transkriberingar på samma organiserade sätt tills alla var kodade och vi båda var överens om hur vi kodat varje transkribering.

Vi fann sammanlagt 19 stycken teman, varav alla inte är med i den slutgiltiga sammanställningen av kategorier. Trots att vi på grund av våra olika individuella perspektiv hade olika samlingsnamn på temana när vi började koda, så fann vi gemensamma samlingsnamn för dem efter att vi i detalj utrett vad var och en syftade till med varje tema. De fastställda teman som vi var överens om skulle behållas till analysen blev 15 av totalt 19 stycken. Procentuellt ger det oss en hög interbedömarreliabilitet med en samstämmighet på 79 %.

Avslutningsvis är tillit och extravertism exempel på två teman som valdes bort efter samtal mellan oss. Vi fann inte att de framträdde med samma tydlighet i de olika intervjuerna utan endast i ett par stycken. Därmed valde vi att inte lägga fokus på dem eftersom det blev lite för diffust och de var inte relevanta för vårt syfte.

### ***Etik***

För att uppfylla de etiska riktlinjerna kring informerat samtycke fick deltagarna läsa och signera en samtyckesblankett utifrån *informationskravet*. Blanketten innehöll en beskrivning av studiens syfte, informerade om att deras deltagande var frivilligt samt att det kunde avslutas när som helst. Den innehöll även information om undersökningens olika faser, inklusive att intervjun spelades in för att vi i nästa steg skulle kunna transkribera och tolka den (Kvale, 1997). Samma samtyckesblankett gav även en beskrivning av hur data som samlades in skulle hanteras med konfidentialitet för att uppfylla *konfidentialitetskravet*. Blanketten informerade om hur den empiriska data som samlades in endast skulle användas för studiens syfte, vilket även då uppfyllde *nyttjandekravet* (Bryman, 2018; Kvale, 1997). För att säkerställa att de läst igenom och bekräftat sitt deltagande fick de skriva under blanketten med namn och datum, blanketten

skannade vi sedan in och skickade som kopia till dem så att vi har det signerade originalet och de har en digital kopia.

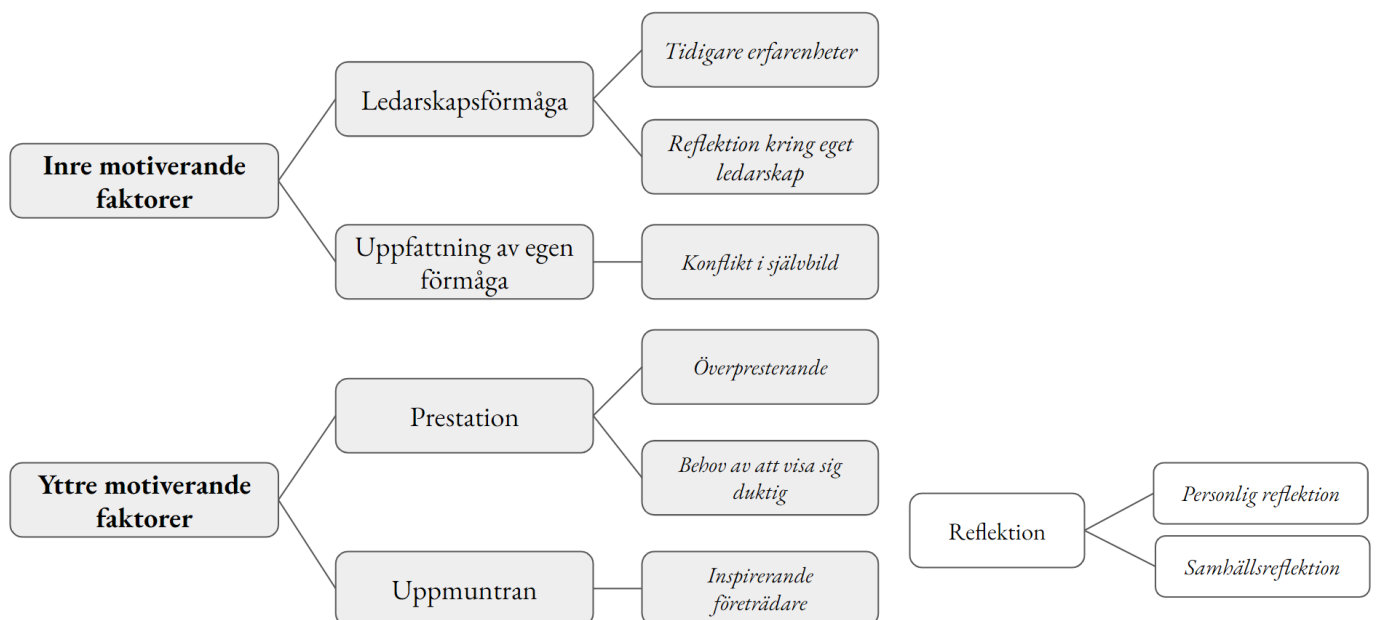
En persons motivering till sitt ledarskap är inte nödvändigtvis varken personligt eller opersonligt, det kan variera från person till person. Därför kunde det vara svårt att veta om intervjun skulle beröra ämnen som deltagaren kunde uppleva som känsliga. Exempelvis är det inte osannolikt att en ung kvinnlig ledare utsätts, eller har utsatts, för sexism i sin roll eller någon annan form av förtryck. Om någonting av den karaktären kom på tal under intervjun hade vi återigen påmint om att det var helt upp till deltagaren vad hon ville berätta och inte, samt att hon kunde avsluta deltagandet om hon kände obehag (Bryman, 2018).

## Resultat

Nedan har vi sammanställt huvudkategorier och subkategorier i en figur för att på ett konkret sätt kunna presentera vårt resultat. Under vissa kategorier har vi kombinerat olika citat från intervjuerna för att skapa en helhetsbild att knyta an till våra kategorier. Eftersom ett antal citat kan kategoriseras under flera olika huvud- eller subkategorier kommer vi ta upp dem i resultatdiskussionen för att tydligt diskutera sambanden.

**Figur 1**

*Temat och subkategorier*



Motivation som tema fördelades mellan yttre och inre faktorer, är kategoriserade som två separata övergripande huvudkategorier som resterande kategorier grupperas in under. Detta eftersom de andra kategorierna, trots sina olika fokus, också kan räknas in som motiverande faktorer. I resultatdiskussionen kommer vi sedan diskutera sambanden. En sammanställning av citaten som vi fördelat under de två olika varianterna av motiverande faktorer presenteras nedan.

### **Inre motiverande faktorer**

De inre motiverande faktorerna tolkade vi från intervju svaren i form av citat som refererade till personlig utveckling, viljan att vara en kvinnlig förebild och även ett framtidstänk där de resonerade kring hur ledarskapet är en bra erfarenhet. De inre motiverande faktorerna som de nämnde som viktiga för dem själva varierade från person till person. För vissa var glädjen att hjälpa och se andra växa viktig, för andra var det viktigare att själv utvecklas och sätta sin egen prägel på organisationen. Det speglas i följande citat: “Man gör det inte för pengarna utan man gör det för att det är kul liksom och att det ger mycket gemenskap och mycket liksom glädje”;

Också väldigt kul att se folk man har rekryterat eller delegerat saker och ting... det blir man får väldigt mycket tillbaka när man ser att de kan axla den rollen och gör det med bravur då får man också en liten klapp på axeln att känna att man haft en lite del i det hela. Sen är det också väldigt tillfredsställande att man känner att med tidens gång blir väldigt mycket tryggare i den rollen man har liksom.

Så det kan kännas lite skönt för ens egen del och tror väl att visst även om det inte är uttalat så är det väl bra, det är klart man märker att det finns kvinnor i organisationen som tror... som tycker det är lättare att öppna upp sig för en annan kvinna eller så. Det är väl skönt att indirekt att få en liten förebild om... nu kanske det inte är så men man kan väl hoppas att det är så.

### ***Ledarskapsförmåga***

Kvinnorna i studien beskriver sina förmågor kring ledarskap på många olika sätt. Bland annat positivt och negativt, men också med en viss ambivalens (när de uttrycker en viss ambivalens rapporteras det i kategorin *Uppfattning av egen förmåga*). Här lyfter vi hur deltagarna generellt beskriver hur de ser på sitt eget ledarskap.

Flera av deltagarna använder ordet “öppen” på olika sätt för att beskriva sitt ledarskap. En av deltagarna beskriver att hon försöker vara en öppen ledare och använder frasen “låga



trösklar högt i tak” som sitt tillvägagångssätt för att uppnå detta. En annan deltagare vill ha en miljö med “öppen kommunikation” mellan sig själv och sina kollegor och medarbetare.

Andra aspekter gällande deras ledarskapsförmågor som lyfts i intervjuerna och är viktiga för deltagarna är deras sätt att vägleda, uppmuntra, lyssna och se sina medarbetare. Deltagarna strävar efter att skapa bra relationer till alla inom organisationen de leder. Några av deltagarna lyfter svårigheten med att vara vän med sin medarbetare och samtidigt kunna vara auktoritär när det behövs. En av deltagarna uttrycker sig som följer: “jag utvecklat ett ledarskap där jag liksom har en bra.. Eller jag tycker i alla fall att jag har en bra balans mellan att vara kompis och att vara den som faktiskt bestämmer”. Några av deltagarna beskriver även hur de arbetar tillsammans med sina kollegor; en deltagare beskriver sitt ledarskap kopplat till kollegorna på följande sätt: “för mig har det.. mindre handlat om att bestämma och mer att leda ett team”.

**Tidigare erfarenheter.** Genomgående i de olika intervjuerna fick vi utförliga svar gällande den resa och utveckling som tagit dem dit de är idag och den ledarposition som de har. Vissa beskrev det djupgående, andra lite mer ytligt.

Flera av deltagarna berättade om tidigare erfarenheter av ledarskap som ledare på läger, inom sport eller engagemang i elevkår eller elevråd i skolan. Utöver officiella ledarpositioner lyfter även några av deltagarna att de tenderar att ta på sig informella ledarpositioner i sin utbildning eller bland sina kompisar. Dessa officiella och informella ledarpositioner menar flera av deltagarna har gett dem betydelsefulla erfarenheter som kan ha en inverkan på deras ledarskap idag. Detta kan exempelvis läsas i följande citat:

Jag har jobbat ganska mycket på en [läger] och jobbat liksom med ledarskap där det tog ett tag innan jag hittade vem jag är som ledare och hur jag ska vara i den rollen. [...] Det var en bra miljö för att liksom utforska sitt eget ledarskap för att man har en tydlig roll, det finns ett tydligt ansvar, det finns en tydlig hierarki [...] Och att man liksom utvecklades och märkte själv hur man blev bättre i sitt ledarskap.

Alla deltagare har haft minst en annan roll inom organisationen innan de intog sin nuvarande ledarposition. Några av ledarna har även erfarenhet av ansvar från tidigare arbetsplatser, en hade en chefspost och två andra tog inofficiellt ansvar utöver sin arbetsroll. Endast en deltagare har läst en ledarskapskurs på universitetsnivå.

**Reflektion kring eget ledarskap.** Deltagarna beskriver även hur de lär sig av erfarenheterna de får genom positionen de har idag samt hur de använder vad de lär sig för att utveckla sitt ledarskap. Detta kan vi se i följande citat:

Man kan dokumentera saker man gjorde första året och veta att ja men det här har jag blivit tryggare i och detta gör jag bättre nu och många samtal, diskussioner och förberedelser som kändes lite nerviga första gången märker man ju med mycket mera lätthet andra året så det är klart att man så har jag väl stannat upp och reflektera över det några gånger att det går bättre och bättre.

Några av deltagarna lyfter specifika situationer de genomgått i sin ledarposition, hur de hanterade det, vad de har lärt sig av situationen samt deras eget hanterande av den. Dessa beskrivningar är ett exempel på hur deltagarna lyfter att de lär sig genom att göra, oavsett om det gick bra eller inte. Några av deltagarna beskriver även hur organisationen de arbetar för är en bra plats att “prova på den här ledarskapsrollen... På ett väldigt förlåtande sätt för att alla vet ju att man inte är utbildad och att man bara gör sitt bästa hela tiden”. Under tiden de har haft sin ledarposition berättar flera av deltagarna att de har vuxit in i rollen att vara den som bestämmer och att kunna “peka med hela handen”.

### ***Uppfattning av egen förmåga***

Deltagarna lyfter en känsla av att ha utvecklats i sin roll som ledare. Inledningsvis var de nervösa eller inte helt säkra på att de skulle klara av arbetsuppgifterna eller att axla positionen som ledare. Däremot beskriver de att de blivit mer självsäkra och bekväma med tiden, deras uppfattning av sin egen förmåga gällande ledarskap kan vi anta har ökat. Exempel på detta finner vi i efterföljande citat: “jag tror absolut att mitt självförtroende och min självkänsla har förbättrats enormt sen jag gick med i föreningen”;

Men det är ju när jag blev chef och gjorde det bra och märkte att så här fan jag klarar det här jättebra och vi har jättekul tillsammans. Då liksom då kände jag att jag klarar det mycket mer än jag trodde typ, jag trodde ju egentligen innan jag blev chef att jag var en person som inte passade i en ledarroll, jag trodde att jag var en så en “follower not a leader” liksom.

**Konflikt i självbild.** För flera av deltagarna pendlar de mellan att uttrycka självsäkerhet i sitt ledarskap till osäkerhet och en känsla, eller kanske förväntan av att inte klara av jobbet. Det

verkar finnas en ambivalent konflikt i deras egen självbild sett till hur de uttrycker sig om sina egna färdigheter och förmågor, vilket kan tolkas som en bild av dem själva som kantas av självtvivel.

Vi ser att när deltagarna beskriver förtroende till sig själva, sin egen förmåga, sitt ledarskap eller kunskap tenderar de simultant att uttrycka att de kanske är egocentriska eller att de låter som narcissister: ”asså det låter ju lite narcissistiskt men det är ju väldigt kul att sätta sin egen prägel på alla saker och ting”; “sen är det också väldigt tillfredsställande att man känner att med tidens gång blir väldigt mycket tryggare i den rollen man har liksom [...] det är väl kanske egoistiskt för det är väl inte därför man ska leda en organisation”.

### **Yttre motiverande faktorer**

Till skillnad från de inre motiverande faktorerna så kretsar de yttre motiverande faktorerna kring allt externt som kommer utifrån och har en effekt på deras motivation. Vi valde att samla det kring de yttre omständigheter som vi upplever kan ha influerat deltagarna att ta sig an ledarpositionen. Det kan vara en motivation som kan härledas från viljan att utveckla organisationen, det sociala utbytet och känslan av att ta sig an ledarskapet för gruppens eller organisationens skull och välfärd. Följande citat återger exempel på yttre motiverande faktorer som deltagarna nämnt:

Och sen dels så är det väldigt allmänt, asså engagemang för [studentorganisationen] och dess välmående, som jag sa tidigare så har jag också suttit i styrelsen här och redan där har man börjat jobba med såna frågor som “hur ska det gå för verksamheten” och jag tycker bara det är jätte.. Jag vill ju verkligheten att det ska gå bra för [studentorganisationen]. Jag har haft hela mitt studentliv här och jag vet hur mycket det betyder för så många och jag tycker verkligen att vi är en så fin organisation och jag har så mycket välvilja för den så det var ju också såklart en anledning;

Eller jag har väl alltid varit en sån person som lite har tagit ledarrollen om det behövs, inte så att jag har varit en person som alltid vill, men om det så.. om man känner såhär att nu har vi ett grupparbete och det är ingen som steppar upp ja men då gör jag gärna det, jag har inget emot det.

## *Uppmuntran*

Uppmuntran kan komma från olika håll, kvinnor som män, från vänner eller utomstående. Vi upptäckte att det var ett återkommande tema för samtliga deltagare att under intervjun att nämna människor i deras omgivning som har peppat och hjälpt dem inse deras potential. Vilket lett dem till att söka ledarpositionen de har idag. Exempelvis har vi sett det i följande citat: “min första termin som [aktiv] så hon som var [roll] då hon hintade liksom åt att hon tyckte att jag skulle bli det. Och var väldigt uppmuntrande liksom”; “Asså främst tjejer som sitter i [ledningsgruppen] vi är ju liksom bara kvinnor men det känns som att det mycket är vad det ger i form av liksom glädje, gemenskap.”;

Att känna att möjligheterna finns och då känner jag att det har funnits också stöttning från andra kvinnor som jag har studerat med som säger liksom “kom igen, du klarar det här, kom igen du fixar detta” så jag tror kanske också det att vi stöttar varandra mycket.

**Inspirerande företrädare.** Vidare fann vi att flera av deltagarna uttryckte att de inspirerats och uppmuntrats av kvinnor som haft positionen före dem. Även att de känt sig stärkta av andra kvinnor som banat vägen för dem, eller att det helt enkelt finns många kvinnor i deras närhet som också har ansvarsroller. Ett antal citat som knyter an till detta begrepp följer nedan: “asså främst tjejer som sitter i [ledningsgruppen] vi är ju liksom bara kvinnor men det känns som att det mycket är vad det ger i form av liksom glädje, gemenskap”; “att det finns en tradition av att vi har haft många asså kvinnliga [i ledargruppen]”;

Under min tid i organisationen har det varit väldigt många kvinnor i organisationen som har varit drivande som har varit ansvarande och det tror jag absolut kan vara en bidragande faktor att jag kände mig bekväm att söka för jag hade sett tidigare kvinnor som hade samma position så det tror jag absolut kan vara en bidragande faktor att jag sökte mig dit.;

För de andra heltidarna som jag sett att det finns en stor del kvinnor och det känns också så himla häftigt att se att vi har någon typ av drivkraft för vi vill ju verkligen visa framfötterna och att vi vill ta på oss ansvaret.

## ***Prestation***

Många kvinnor lever med förväntningar, satta av sig själv eller andra, att prestera bra i olika sammanhang i livet. I sin ledarposition vill deltagarna i studien också prestera bra vilket de uttrycker på olika sätt. Ett exempel på detta följer: “man vill göra det bra och visa att man är bra och det är uppstyrt och ordningsamt och sådär”. Flera av deltagarna uttrycker deras eftersträvan att prestera genom ordet “duktig”. Som beskrivet i bakgrund är fenomenet duktig flicka en vanligt förekommande upplevelse för många flickor och kvinnor, likaså för kvinnorna i denna studie. Åtta av tio deltagare uttryckte minst en gång, men oftast fler gånger, under intervjun någonting som kategoriserades under huvudkategorin prestation. Flera använde sig av just begreppet duktig flicka för att förtydliga eller beskriva sina erfarenheter. Exempel på detta finner vi i följande citat: “det kan ha att göra med duktig flicka komplex”; “lite så good girl syndrome”; “jag är verkligen lite så “duktigt flicka” liksom”. Den koppling vi ser mellan viljan att prestera bra och fenomenet duktig flicka beskrivs i diskussionen.

**Överpresterande.** Flera av deltagarna lyfte en upplevelse eller känsla av att jobba mycket, i vissa fall för mycket, för deras organisation. De väljer bort att prioritera sig själva eller deras studier för att genomföra sina arbetsuppgifter på ett så bra sätt som möjligt. Detta har kategoriserats som överpresterande och exempel på detta finner vi i följande citat: “Jag hade kunnat jobba 24 timmar om dygnet i två veckor och jag skulle ändå inte känna mig färdig”;

Men jag tror att jag, som många andra där jag brottas mest med är nog att jag är väldigt bra på att ta på mig mycket, och lite så good girl syndrome att allting ska göras väldigt ordentligt och allt som, man ska bete sig väl och jag ska ta hand om allt och alla och ja är nog jättedålig på att slappna av och ta det med en klackspark.

**Behov att visa att visa sig duktig.** Behovet att visa sig duktig eller att ha någonting att bevisa är vanligt för många kvinnor, även för flera av våra deltagare. Detta beskrev dem genom olika perspektiv, bland annat när de beskrev utmaningar som kvinnliga ledare i studentorganisationer stöter på eller hur det motiverar dem till att vilja vara ledare. Mestadels beskrev de en generell känsla att visa sig duktig, för sig själva, inom sitt jobb eller i sin ledarposition vilket kan läsas genom följande citat: “Eller en ständigt för mig själv att känna att jag behöver bevisa någonting... För alla andra och att jag är kompetent och liksom”; “Man vill

göra sitt bästa hela tiden, man vill visa att man går att lita på, att man... men att man är duktig i det man håller på med så.. Det är absolut en drivkraft.”.

### **Reflektion**

Reflektion och dess subkategorier, samhällsreflektion och personlig reflektion står separat från de motiverande faktorerna. De grundade sig i ett sätt att kategorisera de tankar som uppkom när vi ställde frågan “Vad ser du för utmaningar/fördelar med att vara kvinna i ledarposition inom studentorganisationer?”. Både de hypotetiska tankar som de kunde tänka sig var vanligt förekommande för kvinnor i allmänhet, men även de självupplevda. Eftersom vi ville samla de tankar och reflektioner som deltagarna yttrade så kategoriserade vi dem externt från mönstret som resterande kategorier följer. Likaså kategoriserades arvode externt från de andra. Emellertid är de fortfarande ett viktigt inslag i kombination med resterande kategorier, detta beskrivs ytterligare i diskussionen.

### ***Samhällsreflektion***

Den frågan som företrädesvis gav oss citat att knyta an till samhällsreflektion var som tidigare nämnt: “Vad ser du för utmaningar/fördelar med att vara kvinna i ledarposition inom studentorganisationer?”. Sammanfattningsvis fanns det många tankar kring fördomar och förutfattade meningar från samhället, som i sin tur berör kvinnors ledarskapsförmåga. Exempelvis; “Att göra sin röst hörd är.. Kan vara något svårare”; “där kanske fördomen åtminstone är att det blir mer detaljrikt och mer med omsorg och mer ingående eeh.. När tjejer eller kvinnor.. gör det”; “jag tror att en ganska stor fördom är det att tjejer är mer organiserade eller nackdel menar jag det är en nackdel att ha den förväntningen på sig och det blir lite eeh.. Snedfördelade förväntningar tror jag”; “jag själv kan tänka mig att vi i allmänhet kanske ses som lite för mjuka”; “att ja men vissa personer som är män hade lyssnat mer om man var man, om man sa ifrån”. Avslutningsvis sammanfattar detta citat tydligt en väldigt vanlig utmaning som kvinnor ställs inför, just för att de är kvinnor i en ledarposition:

Jag upplever att tjejer liksom ska vara trevliga att de kan inte vara lika hårda som män kan vara, så fort om en tjej är väldigt rak och säger väldigt tydligt vad som behövs göras och inte har en skämtsam ton och väver inte det i ett snällt täcke så kan det anses som lite sådär “woow - där var hon väldigt bestämd, är hon arg? Hon är inte så duktig på att vara chef hon är liksom inte trevlig” men om killar säger något sånt så är det bara tydligt och konkret och liksom... Jag tycker det är

en utmaning för det krävs liksom rätt mycket energi att tänka på sin image och försöka göra alla bekväma hela tiden, men jag är typ van vid det och försöker alltid vara trevlig.

### ***Personlig reflektion***

De citat vi kategoriserade som personlig reflektion grundade sig i de kommentarer som hade med deras egna upplevelser att göra i den position de befinner sig i. Dessa citat uppkom på olika ställen i intervjun som förlängande svar på andra frågor. Här följer ett antal sammanfattande utdrag. Följande två berör deras upplevelse av att kunna sätta ner foten och ta plats, något som flera av dem upplevde kunde vara utmanande: “Min upplevelse är ju att jag inte tas seriöst”; “jag önskar att jag var mer bekväm med att säga till och vara mer hård och inte tänka på att vara så snäll hela tiden”.

Nedanstående citat sammanfattar deras upplevelse av att känna av sina gränser kring ledarskapet, vare sig det gäller arbetsbelastningen eller den mentala pressen de sätter på sig själva att leva upp till en bild de har av hur en ledare bör vara:

Det är också viktigt att man ska känna av när det blir för mycket för sig själv och när man ska ta ett steg tillbaka och den balansen är något man ska jobba på lite hela tiden men det är någonting jag känner att man lär sig mer och mer;

Det som man alltid är rädd för är ju att folk inte ska respektera en som en ledare, så det är ju jättesvårt men jag tror.. Så som jag.. Min erfarenhet av när jag har varit i positioner när jag har haft ledare så har jag oftast.. eller.. alltid skulle jag säga respekterat folk som är ödmjuka och öppna och lyhörda gentemot de som är stränga.

## **Diskussion**

### **Resultatdiskussion**

Vad har motiverat kvinnliga medlemmar inom Studentlund att ta sig an en ledarposition inom en studentorganisation och vad upplever deltagarna motiverar dem att leda?

Grundat i vår frågeställning kunde vi i resultatet presentera intressanta upplevelser kopplat till motivation och ledarskap som delvis kan kopplas till teorierna som presenterades i bakgrunden. Motivation som område är mångsidigt och med det som övergripande tema kan vi kategorisera in flertalet olika aspekter utifrån datan. Flera av kategorierna kan vi binda samman

med motivation och allt eftersom arbetet fortgått med resultatanalysen så har ett intrikat samspel mellan samtliga kategorier framträtt; utifrån våra tolkningar kommer vi nedan att diskutera våra resultat.

### ***Inre motiverande faktorer***

Inledningsvis kan vi börja med att utgå från de inre motiverande faktorerna. Vi kan exempelvis se ledarskapsförmåga och uppfattning om egen förmåga, inkluderat dess subkategorier, som olika former av inre motivation. Vi kan vidare knyta kategorin uppfattning av egen förmåga till begreppet self-efficacy som beskriver individens tilltro till sin upplevda självförmåga kopplat till olika situationer och handlingar; i detta fallet deras self-efficacy i samband med ledarskap (Bandura, 1997). Tillhörande exempel för samtliga följer nedan.

Inledningsvis märkte vi att motivation blev ett återkommande och genomgående fokus när vi analyserade. Bakgrunden introducerade oss för konceptet motivation to lead (MtL). MtL uppkom genom en kombinerad mätning av olika konstrukt: Big 5, tidigare ledarskapserfarenhet, sociokulturella värderingar och self-efficacy kopplat till individens ledarskap (Chan & Drasgow, 2001). Deltagarna beskrev i intervjuerna hur tidigare erfarenheter och deras uppfattning av sin egen förmåga att leda hade spelat in i deras motivation till att leda, vilket kan visa på ett samband mellan MtL, self-efficacy och ledarskap. Ledarskap finns inte utan motivation. Oavsett vad motivationen grundar sig i så driver de varandra framåt vilket leder tillbaka oss till MtL.

Utifrån vår kategorisering av de motiverande faktorer kan vi se likheter i Chan och Drasgows (2001) tre typer av MtL; a-MtL, sn-MtL och nc-MtL. Mer specifikt upplever vi att a-MtL kan ha en koppling till deltagarnas inre motiverande faktorer eftersom a-MtL kommer ur de positiva känslor som finns associerade med att vara en ledare. Vi ser ett exempel på det i följande citat: “kände att det där är någonting som kanske kommer passa mig också för att jag alltid har haft ett intresse för ledarskap och gillar att ta ansvar och gillar allt vad det innebär att leda andra”; “och man börjar få mer förtroende för sig själv och högre förväntning på vad jag faktiskt kan bidra med och det är en häftig känsla”.

Ytterligare i linje med vad vi tidigare nämnde gällande vårt upplevda antagande om samspelet mellan MtL och self-efficacy kan vi även se hur en deltagare beskriver sin uppfattning om sin egen förmåga (self-efficacy). Till en början var den låg när hon ställdes inför en utmaning att hålla en introduktion för en stor grupp, där hon kände sig nervös och osäker kring att kunna tillräckligt mycket för att uppfylla allas förväntningar. Utfallet från situationen blev att hennes



självkänsla stärktes och även hennes tilltro till sin egen förmåga att klara av jobbiga saker. Som ett resultat av det kan vi anta att hennes ledarskapsförmåga och self-efficacy till ledarskapet stärktes och blev en form av a-MtL.

Seibert et al. (2017) undersökte i sin studie sambandet mellan ledarskaps self-efficacy och ledarskapseffektivitet, samt bland annat personlig utveckling på arbetet. Att ha hög ledarskaps self-efficacy innefattar att leda på ett positivt och effektivt sätt. För att återigen knyta an det till a-MtL ser vi i följande citat exempel på en av våra deltagare som uttryckte glädje över att kunna bidra och hjälpa med att leda gruppen framåt. Hon beskriver positiva känslor som kan knytas till både ledarskapets a-MtL, men även ledarskaps self-efficacy: "Man får väldigt mycket tillbaka när man ser att de kan axla den rollen och gör det med bravur då får man också en liten klapp på axeln att känna att man haft en lite del i det hela."

Genom denna undersökning kan vi inte veta om ledaren faktiskt lyckas leda gruppen framåt. Om hon dock har lyckats med detta finns det en koppling mellan hennes ledarskap och vad som idag anses vara bra ledarskap; en bra coach (Eagly, 2007).

Vidare visar studien av Elprana et al. (2015) att de fann positiva kopplingar mellan kvinnliga ledare och a-MtL som utgick från kvinnornas medvetenhet kring ojämställdhet mellan könen och även deras övertygelse kring stereotypa könsroller. Vår studie, som riktar in sig på unga kvinnor som alla befinner sig i Lund, där antalet högutbildade är stor, kan det vara intressant att resonera kring huruvida högutbildade kvinnor har en lägre övertygelse kring stereotypa könsroller och generellt är mer medvetna om ojämställdheten. Särskilt när det, som vi tidigare nämnts, är allt fler kvinnor som tar plats på universiteten (SCB, 2020). En studie av Rivera-Garrido (2022) fann underlag för att kvinnor med högre utbildningsnivå hade minskade föreställningar kring traditionella könsroller. Med grund i det kan vi anta att detta påverkar deltagarnas a-MtL positivt och stärker deras motivation att leda. En av deltagarna beskrev sina tankar kring kvinnors utmaningar i ledarpositioner, hon berör både tankar om auktoritetsproblem på grund av ens kön, men även de bra känslorna som kommer från att man tar för sig och står på sig som ledare:

Jag vet inte om det är specifikt för att man är kvinna [...] man kan väl känna att man har lite så auktoritetsproblem ibland och det har väl att göra med ens personlighet också men några gånger har man väl fått lite fördomar om att man inte kan säga till på skarpen eller kan ha sista ordet bara för att man råkar vara

kvinnor. Men då är det snarare bara lite skön sådär momentan bekräftelse man får när man ändå gör det och märker på någon att okej det går att ta dig på allvar ändå.

Trots våra resonemang kopplat till Elprana et al. (2015) studie, upplever vi att där finns en närvaro av motstridiga känslor i deltagarnas självbild sett till deras förmåga, prestation och självkänsla. Historiskt sett är det de manliga dragen som främst definierat bra ledarskap och antagligen är det fortfarande den kvarliggande uppfattningen i samhället. Trots nya studier som visar på motsatsen där typiskt kvinnliga, mjukare drag kan vara ännu viktigare för att vara en bra ledare. Vilket en av våra deltagare här beskriver som egenskaper hon värderar högre än de typiskt manliga: "Min erfarenhet av när jag har varit i positioner när jag har haft ledare så har jag oftast.. eller.. alltid skulle jag säga respekterat folk som är ödmjuka och öppna och lyhörda gentemot de som är stränga."

En tolkning är att det skapar en konflikt hos deltagarna när de upplever att de inte lever upp till de manliga dragen, men heller inte kan vara för mjuka med risken att de inte tas på allvar; "det som man alltid är rädd för är ju att folk inte ska respektera en som en ledare". Studier som gjorts på de fördelar och nackdelar som kvinnliga ledare har visar just på att de kvinnliga dragen är att föredra även om kvinnliga ledare möter mer motstånd av framförallt män (Eagly & Carli, 2003; Eagly, 2007). Analyserat under subkategorin konflikt i självbild fann vi ett antal citat som reflekterar detta hos våra deltagare: "men det är bara som jag själv kan tänka mig att vi i allmänhet kanske ses som lite för mjuka asså vi hur kan du ta på dig detta ansvaret, hur kan du axla detta"; "till en början så kände jag att jag skulle behöva vara som honom för att bli respekterad". En annan beskriver hur det är utmanande och skapar ångest att ha gamla manliga hedersmedlemmar som kommer tillbaka och tycker att det ska vara på ett visst sätt och framförallt inte tycker kvinnor ska vara i ledarposition.

### ***Yttre motiverande faktorer***

Studiens deltagare beskriver flera olika yttre motiverande faktorer som skulle kunna påverka deras vilja och driv att leda. Det övergripande temat yttre motiverande faktorer har vi kopplat till prestation, uppmuntran samt inspirerande företrädare eftersom de även kan ses som yttre faktorer som kan påverka deltagarnas motivation till att leda. Vidare diskuterar vi hur dessa olika faktorer sammanstrålar med den övergripande kategorin yttre motiverande faktorer.

Sn-MtL har vi sett har en koppling till temat *Yttre motiverande faktorer*. Detta då sn-MtL, bland annat innefattar en person som tar på sig en ledarposition till följd av en känsla av skyldighet gentemot exempelvis organisationen, snarare än en egen drivkraft. Detta kan exempelvis vara för att se till att organisationen når sitt mål (Amit et al., 2007; Chan & Drasgow, 2001; Porter et al. 2019). En motivationsfaktor som återkom i flera intervjuer var viljan att utveckla organisationen. Vi tolkar detta som sn-MtL eftersom det fokuserar mer på organisationen än ledaren själv. Om en person ska kunna ha en betydande påverkan och därmed utveckla verksamheten kan det vara fördelaktigt att personen innehar en ledarposition. En deltagare beskrev detta som en motiverande faktor på följande sätt:

Jag vill ju verkligheten att det ska gå bra för [studentorganisationen]. Jag har haft hela mitt studentliv här och jag vet hur mycket det betyder för så många och jag tycker verkligen att vi är en så fin organisation och jag har så mycket välvilja för den så det var ju också såklart en anledning.

Dessa exempel ger en god inblick i deltagarnas generella känsla för sin organisation. För några av deltagarna fanns även en känsla av skyldighet gentemot organisationen som motiverar dem till att leda vilket även går in i definitionen av sn-MtL. En av deltagarna valde att stanna kvar i sin ledarposition längre än planerat för att säkerställa organisationens överlevnad då ett generationsskifte skedde samtidigt som covid-19 pandemin. Även om det inte initialt var hennes motivation att ta sig an ledarpositionen motiverade detta henne att fortsätta leda. Vi tolkar detta som en välvilja för organisationen, vilket andra deltagare också beskriver. Organisationen i sig kan i och med detta antas ha en inverkan på ledarnas motivation. Vad är det som skapar viljan att påverka en organisation och en känsla av skyldighet gentemot den? Det svarar inte denna undersökning på, däremot funderar vi på om hur bra en persons trivs i organisationen kan påverka detta? På frågan "Kan du beskriva några avgörande val eller beslut som ledde dig fram dit (ledarpositionen)?" svarar en deltagare: "Vissa avgörande beslut är bara att man trivts väldigt bra med folket man umgått med, i detta fallet inom min organisation, att jag trivs väldigt bra och vill ge något tillbaka kände jag." Här lyfter deltagaren vikten av det sociala utbytet som hon får med de andra personerna inom organisationen och vill därför ge något tillbaka. Direkt efter detta citat beskrev hon en vilja att förbättra organisationen samt att hon behövde inneha en högre position för att kunna åstadkomma detta. Själv säger hon inte att den sociala aspekten har en

koppling till hennes vilja att leda för att kunna förändra, men att hon pratar om dessa olika aspekter direkt efter varandra skulle kunna betyda att det finns en koppling som i en framtida studie skulle kunna undersökas. Personer med hög sn-MtL tenderar att värdesätta kollektiv och gemenskap samt motiveras att leda av sociala anledningar (Amit et al., 2007; Chan & Drasgow, 2001; Porter et al. 2019). Det sociala utbytet, som deltagaren beskriver är av vikt, upplever vi därför höra ihop med sn-MtL.

Enligt de stereotyper som finns i samhället förväntas kvinnor vara mer omhändertagande och pratsamma än män (Connell & Pearse, 2015). Det finns även en könsstereotyp att kvinnor har “communal attributes”, dessa är egenskaper som associeras med gemenskap och ett kollektivt tänkande. Män, å andra sidan, förväntas ha “agentic attributes” som kopplas till mer handlingstagande egenskaper som att vara självständig, bestämd och konkurrenskraftig (Moss-Racusin et al., 2012). Detta tolkar vi som att stereotypiskt kvinnliga egenskaper är mer sociala än de egenskaper som associeras till män. Utöver deltagaren som citeras ovan, var det flera av de andra som beskriver vikten av det sociala utbytet: “Jamen det är mycket i det sociala tänker jag på att det blir liksom ett socialt utbyte och att man är en del av någonting större så att det finns ett tydligt sammanhang”; “Jag tror lite så här det sociala väger mycket in i det att jag får energi och kraft av att bygga något med andra”.

Kan det ligga någonting i denna könsstereotyp att kvinnor har mer sociala egenskaper? En tolkning av deltagarnas beskrivning skulle kunna vara att de dragits till ett sammanhang där de får utlopp för sina sociala egenskaper, samtidigt som de genuint uppskattar sammanhanget de är en del av. Vår tolkning är att deltagarna får en betydelsefull koppling till organisationen genom det sociala utbytet. Detta skulle kunna bidra till att skapa den välvilja och känsla av skyldighet gentemot organisationen som deltagarna säger har motiverat dem till att ta en ledarposition inom verksamheten. Vidare kan detta vara en indikator på att kvinnor motiveras att leda organisationer som har en betydande social funktion för dem. Detta skulle även kunna tyda på att sn-MtL är vanligare hos kvinnor än män, givet att kvinnliga egenskaper är mer socialt lagda, som tidigare nämnts.

Den sociala aspekten tar sig en annan form när det gäller hur deltagarna kom i kontakt med organisationen; alla de kvinnliga ledarna blev uppmuntrade att gå med i sin organisation eller blev introducerade till den av någon i deras omgivning. Utan dessa sociala kontakter hade de kanske inte gått med i organisationen och då inte heller klättrat till den positionen de innehar.

I deltagarnas beskrivningar av hur de blev uppmuntrade och peppade till att söka till eller acceptera sina ledarpositioner, ser vi hur deras uppfattning av sin egen förmåga ökar. Några av dem tvekade eller funderade på om de skulle klara det eller om det skulle passa dem. När de blev peppade så blev de övertygade om att söka eller acceptera positionen. Med andra ord tolkar vi detta som att deras self-efficacy ökade till följd av de peppande orden de fick höra (Landy & Conte, 2017). En deltagare beskriver att hon blev "headhuntad" av den dåvarande ledaren som berättade och visade mer om rollen vilket gav henne insikten att den skulle passa henne.

Vi har inte funnit någon forskning som visar att uppmuntran påverkar en persons self-efficacy. Dock kan den positiva effekten som framgångsrika kvinnor har på sina efterträdare, att deras prestation ökar när de ser eller hör om framgångsrika företrädare, vara en indikator på att uppmuntran skulle kunna ha en liknande effekt (Marx & Roman, 2002; McIntyre, 2003). I denna studie tolkar vi det som att effekten som uppmuntran har haft på deltagarnas motivation till sin ledarposition var som störst när den kom från en annan kvinna, framförallt en kvinnlig företrädare inom organisationen. Följande citat belyser detta: "min första termin som [aktiv] så hon som var [roll] då hon hintade liksom åt att hon tyckte att jag skulle bli det. Och var väldigt uppmuntrande liksom".

En annan studie undersökte kvinnliga förebilders påverkan på kvinnors self-efficacy i ledarskap fann att kvinnors self-efficacy sjönk om deras kvinnliga förebild var högpresterande och därav hade hög ledarposition (high-level female leader/elite female leader). Detta på grund av att förebilden då sågs som ett undantag från normen. Den kvinnliga förebilden upplevdes vara speciell som lyckades med sin prestation och effekten blev att de andra kvinnornas self-efficacy sjönk. Däremot ökade kvinnornas ledarskaps self-efficacy om den kvinnliga förebilden inte hade lika hög eller liknande position, särskilt när de kände igen sig i förebilden (Hoyt & Simon, 2011). Huruvida deltagarna i vår studie identifierar sig med de kvinnliga förebilderna inom studentorganisationerna eller inte kan alltså ha en inverkan deras ledarskaps self-efficacy. Vår tolkning är att deltagarna identifierar sig med sina kvinnliga företrädare och förebilder inom organisationerna eftersom de beskriver dem som en bidragande faktor till deras motivation att leda. En deltagare berättar att det har funnits många kvinnor inom organisationen som tagit mycket ansvar och varit drivande. Att hon hade sett kvinnliga företrädare i samma position som hon idag innehar gjorde henne bekväm att söka positionen.

Till följd av de kvinnliga förebildernas möjliga påverkan på deltagarnas motivation samt närståendes uppmuntran ställer vi oss därför frågan: Hade deltagarna i denna studie varit ledare i studentorganisationer utan uppmuntran eller om det inte haft kvinnliga företrädare som förebilder? Tyvärr får vi inget svar på frågan i denna studie. Däremot kan de kvinnliga förebilderna inom organisationerna påverka deltagarnas motivation att leda på andra sätt. I och med att dessa förebilder kan antas ha varit studenter och i ungefär samma ålder förmodar vi att det finns likheter mellan dem och deltagarna. Därmed kan de även ha en påverkan på deltagarnas motivation till ledarskap. Detta eftersom att en persons self-efficacy ökar när en person man liknar gör bra ifrån sig och har liknande ambitionsnivåer (Hoyt & Simon, 2011). Det är därmed möjligt att deltagarnas motivationsnivå varierar beroende på vad de ser och hör om sina företrädares/förebilders prestation som ledare inom organisationen. Kopplingen mellan kvinnliga förebilder och self-efficacy beskriver en av deltagarna. Hon berättar att hon först trodde att hon behövde agera som sin manliga företrädare vars ledarskapsstil hon beskriver i stereotypiskt manliga drag, för att få saker gjorda och bli respekterad; detta funkade inte för henne. Genom att prata med en kvinnlig företrädare för rollen kunde hon öka sitt ledarskaps self-efficacy, enligt vår tolkning. Hon kom till insikt att det finns olika ledarskapsstilar och att dessa inte nödvändigtvis behöver vara bättre eller sämre än den andra. Genom samtalet med den kvinnliga företrädaren kunde hon påminna sig själv om att hon inte behövde träda in i en roll av vad hon kallar en "snubbe-vid", utan hon kunde ta tillvara på de mer stereotypiskt kvinnliga egenskaperna. Genom denna undersökning kan vi inte veta om denna deltagare ökade sin prestation i sin roll som ledare till följd av detta. Däremot så tolkar vi detta som att hennes ledarskaps self-efficacy ökade tillsammans med motivationen när hon kom till insikt om att hon kunde hitta sitt eget sätt att leda. Förhoppningsvis ökade det även hennes self-efficacy eftersom hon tillät sig själv att gå sin egen väg.

Interaktionen mellan deltagarna och deras närstående samt kvinnliga förebilder kan ses som ett socialt utbyte. Som vi har beskrivit ser vi att det deltagarna får ut av dessa interaktioner har en positiv inverkan på deras motivation att leda. Vi ser därmed en koppling till sn-MtL vilket visar att deltagarna har flera aspekter inom sn-MtL som motivationsfaktorer.

Åtta av tio deltagare pratade i intervjuerna om antingen sin egen prestation, reflekterade kring förväntan på kvinnliga ledares prestation eller båda. Deras upplevelser ser vi har en stark koppling till begreppet *duktig flicka*. Att nästan alla deltagare beskrev detta får oss att fundera

över hur stor påverkan detta faktiskt har på flickor och kvinnor? Är detta framträdande för just kvinnliga ledare eller är det något som finns närvarande för fler kvinnliga studenter i Lund?

Den känsla av skyldighet till organisationen, som diskuterats tidigare, ser vi kan kopplas till deltagarnas överprestation. Detta skulle kunna indikera att det finns en koppling mellan prestation, duktig flicka och sn-MtL. Det vill säga nivån av överprestation skulle kunna öka och sjunka till följd av hur stark sn-MtL. Duktiga flickor strävar ofta efter perfektionism, bland annat till följd av ett bekräftelsebehov (Renstig & Sandmark, 2005). Som ledare har deltagarna ett stort ansvar för organisationen, vi tror att det kan tillkomma ytterligare en press att prestera utöver ansvaret. Vi ser därför en risk för ytterligare påfrestning för dessa unga kvinnliga ledare som beskriver att de både arbetar väldigt mycket övertid (för de som jobbar heltid) eller prioriterar sitt jobb över både sina studier eller sin egen hälsa. Kvinnor blir i större utsträckning än män sjukskrivna till följd av överarbete; till följd av deras strävan efter perfektionism vilket för en del kvinnor kan kopplas till att de är duktiga flickor (Renstig & Sandmark, 2005). Risken för sjukskrivning till följd av överarbete ser vi hos deltagarna, åtminstone risk för utmattning. Några beskriver en brist på återhämtning som kan bero på en gränslöshet från organisationen eftersom de saknar en ansvarig chef som reglerar deras arbetstid. Det skulle även kunna vara till följd av sin höga arbetsbelastning, att de överpresterar samt en eftersträvan att göra andra nöjda och glada. De två citat som följer är från samma deltagare. Vi tolkar hennes beskrivning som att överprestation kan leda till minskad motivation, detta kan vi dock inte veta utan ytterligare studier. Hon beskriver det på följande sätt: "Jag hade kunnat jobba 24 timmar om dygnet i två veckor och jag skulle ändå inte känna mig färdig". I avslutningen av intervjun lyfte hon detta:

Kan finnas dagar då det är ganska motivationslöst för att det är jättejobbigt jobb. Och det.. Asså ibland går det jättebra och så känner man sig jätteglad.. Och det är verkligen.. Det är så mycket highs and lows i detta jobbet att det är stört liksom och det är också typ.. Man kommer aldrig kunna göra alla nöjda och det är jättejobbigt för man verkligen.

Vi ser i resultatet att det i vissa citat finns en kombination av inre och yttre motivation. Exempelvis ser vi att följande citat går in under både konflikt i självbild och prestation: "till en början så kände jag att jag skulle behöva vara som honom för att bli respekterad". Vi tolkar det som att deltagarnas känsla över att behöva vara som någon annan för att leva upp till sin roll

visar både på att hon inte är helt säker i rollen, men också att hon känner en prestation över att leva upp till en viss standard.

Kopplingen mellan konflikt i självbild och prestation finner vi även i citat från andra deltagare. De beskriver, vad Renstig och Sandmark (2005) menar ingår i begreppet duktig flicka, ett behov av att visa sig duktig. Exempelvis genom följande citat "Man vill göra sitt bästa hela tiden, man vill visa att man går att lita på, att man... men att man är duktig i det man håller på med så.. Det är absolut en drivkraft". Detta tolkar vi som att behovet att vara och visa sig duktig för andra är en motiverande faktor till att leda. När de presterar bra och får bekräftelse för detta ökar deras självkänsla och antagligen deras self-efficacy. Här hamnar olika delar av duktig flicka i konflikt. Samtidigt som en duktig flicka strävar efter perfektion och bekräftelse vill hon att andra ska tycka om henne samt oroar sig för vad andra ska säga om henne (Renstig & Sandmark, 2005). Här behöver deltagarna alltså prestera så bra som möjligt som ledare, få bekräftelse och samtidigt porträttera sig som den perfekta ledaren som inte visar upp för mycket manliga eller kvinnliga egenskaper (Eagly & Carli, 2003). Deltagarnas självsäkerhet i många beskrivningar av sina ledarskapsförmågor eller motivation till ledarskap hamnar ibland i konflikt med vad vi tolkar som ett försök att vara ödmjuk när de exempelvis säger: "sen är det också väldigt tillfredsställande att man känner att med tidens gång blir väldigt mycket tryggare i den rollen man har liksom [...] det är väl kanske egoistiskt för det är väl inte därför man ska leda en organisation". De olika aspekterna av duktig flicka som Renstig och Sandmark (2005) beskriver att kvinnor påverkas av till följd av innebörden av begreppet menar vi är i konflikt med varandra. Detta skapar ett omöjlig mål att nå upp till, där en duktig flicka ska uppfylla krav som motsäger varandra.

De olika studentorganisationerna, vars ledare studien undersöker, har olika regler kring finansiell ersättning. I intervjuerna ställde vi frågan: "Får du någon typ av finansiell ersättning för ditt arbete inom studentorganisationen?" för att kunna avgöra om detta kunde vara en yttre motiverande faktor till deras ledarposition. Sju av tio deltagare får ersättning för sitt heltidsarbete i form av arvode, resterande jobbar ideellt. Då arvode endast utgörs av en summa likvärdig till CSN blir incitamentet att pengarna skulle vara en motiverande faktor inte är särskilt sannolik. Hade summan å andra sidan varierat mellan olika organisationer så hade vi kunnat resonera kring om det är en motiverande faktor i det fallet.



## **Metoddiskussion**

Utifrån studiens syfte och frågeställningar lämpade sig tematisk analys och semistrukturerade intervjuer. Tematisk analys lämpar sig bäst för denna studie eftersom vi vill lyfta gemensamma motiveringar och erfarenheter snarare än unika berättelser, där narrativ analys hade passat bättre (Bryman, 2018). Däremot finns exempel i diskussionen på när det hade varit givande för slutsatsen med en kombinerad metod. Kvantitativ metod hade kunnat ge ytterligare dimension till diskussionen och möjligtvis visa på en eventuell korrelation mellan olika påverkande faktorer på deltagarnas motivation. Dock hade det varit svårt att få fram signifikanta resultat utifrån storleken på urvalet.

En brist var att vi inte utförde några pilotintervjuer för att testa intervjuguiden. Vi märkte under de två första intervjuerna att det saknades några frågor som vi fick tillägga, som tidigare nämnt i metoden. För att fånga upp detta tidigare hade pilotintervjuer varit ett användbart tillskott i vårt tillvägagångssätt.

### ***Reflexivitet***

Med kvalitativ forskning är det omöjligt att vara helt opartisk och objektiv i sitt förhållningssätt som forskare, eftersom det är våra intressen som styr både forskningsfrågan och vad vi tar med i intervjuguiden (Willig, 2013). Under studiens gång har vi tagit vissa åtgärder för att kunna vara så objektiva som möjligt. Intresset för kvinnliga ledare inom studentorganisationer är dock ett exempel på när bådas intresse inte är objektivt. Detta på grund av att vi båda är involverade i vardera studentorganisation som studien undersöker. Med anledning av vårt intresse hade vi som mål att minska risken för confirmation bias från vårt håll i alla andra aspekter av studien samt från deltagarnas håll. Delvis genom att inte personligen intervju de personer vi kände, men också genom att vi båda två var närvarande vid varje intervju och för att kunna fånga upp om något glömdes bort av en av oss. På det sättet fick varje intervju två lager att genomgå med oss båda närvarande vilket var ett sätt att minska confirmation bias. Dock kan vi inte garantera att närvaron av den personen som de känner möjligtvis ändå kan ha påverkat vad de valde att berätta och hur de svarade på frågorna. Vi valde trots det att prioritera bådas närvaro vid samtliga intervjuer. Deltagarna ombads även att inte prata med andra i samma position som dem eftersom de eventuellt skulle komma att bli intervjuade senare. Detta för att minska risken att för mycket information gällande intervjufrågor och innehåll skulle spridas som riskerar att påverka framtida deltagares svar.

### ***Etiska överväganden***

Vi valde att avgränsa vår studie till att fokusera på kvinnor på grund av normen i samhället som visar att det fortfarande finns fördomar kring kvinnors kompetens att vara bra ledare och den generella bilden som kvarstår är att män anses vara bättre ledare (Eagly & Carli, 2003; Eagly, 2007). Vi övervägde att göra en jämförande studie där både män och kvinnor intervjuas angående deras upplevelser av ledarskap. Uppsatsens tidsbegränsning blev en avgörande faktor till att endast intervjua kvinnor. Även icke-binära och transpersoners erfarenheter och upplevelser är av yttersta vikt. Dock finns det denna termin, så vitt vi vet, ingen i ledarpositioner inom dessa studentorganisationer som identifierar sig som transperson eller icke-binär. Valet att endast intervjua kvinnor och inte män grundades även i att tidigare forskning som fokuserar på mäns ledarskap och motivation dominerar fältet. Vi ställde aldrig en direkt fråga till deltagarna gällande deras könsidentitet, däremot var vi tydliga i den inledande kontakten med dem att denna studie fokuserar på kvinnliga ledare. Därmed antar vi att de identifierar sig som kvinnor då de valde att ställa upp i studien. Om vi hade inlett intervjun med att fråga om könsidentitet öppnar det för ytterligare etiska överväganden.

I utformandet av intervjuguiden lades extra tid till att exkludera frågor som eventuellt kunde vara för privata eller känsligt för deltagarna att prata om (Bryman, 2018). Eftersom semistrukturerade intervjuer var vår valda metod hade vi möjlighet att justera frågorna allt eftersom vi märkte att en viss fråga ansågs känslig och skapade obehag hos deltagarna.

### ***Framtida forskning***

Som tidigare nämnt i *Etiska överväganden* valde vi bort att intervjua män, icke-binära och transpersoner. Vi diskuterade att genomföra en jämförande studie för att kunna lyfta exempelvis både män och kvinnors perspektiv samt undersöka om det finns skillnader i deras upplevelser av ledarskap och motivation. Om en sådan studie skulle påvisa skillnader mellan könen är det av ytterligare vikt att även lyfta icke-binära och transpersoners upplevelser av motivation till ledarskap. Vi skulle därför vilja se att framtida forskning utforskar dessa aspekter av motivation till ledarskap.

Framtida forskning skulle även kunna undersöka de kopplingar som vi dragit mellan duktiga flickor, deras motivation och överprestation då duktiga flickor i arbetslivet löper stor risk att bli utbrända (Renstig & Sandmark, 2005). Förslagsvis skulle framtida studier kunna ställa sig

frågor som: Hur påverkar det kvinnor i ledarpositioner att vara duktiga flickor i arbetslivet? Finns det någonting som kan förhindra duktiga flickor från att bli utbrända senare i arbetslivet?

### **Slutsats**

Resultatet i denna studie kan ge en indikation på vad som kan motivera deltagarna att ta sig an en ledarposition inom en studentorganisation samt vad de upplever kan påverka denna motivation. Sammanfattningsvis ser vi att: Uppmuntran från kvinnliga förebilder, den glädje och gemenskap de får av att vara en del av organisationen, känslor av välvilja eller skyldighet gentemot organisationen och ledarskaps self-efficacy, är de mest framträdande aspekterna som kan påverka deltagarnas motivation att leda.

Vi har även sett paralleller mellan den inre motiverande faktorn self-efficacy (uppfattning av egen förmåga) och andra inre motiverande faktorer som ledarskapsförmåga. Samtidigt som de yttre motiverande faktorer som prestation och uppmuntran även visat kopplingar till self-efficacy. Vilket var framträdande i våra insamlade data efter vi applicerat konceptet MTL, som bland annat innefattar self-efficacy.

Studentorganisationerna som deltagarna är aktiva inom lyfts av vissa deltagare som en bra miljö för att få möjlighet att utveckla sitt ledarskap. Att ha en trygg miljö att kunna göra misstag i skulle kunna ha en positiv inverkan på personers framtida motivation till ledarskap och deras ledarskapsutveckling. Om en person fått utforska sitt ledarskap kan detta föda en lust till att även vilja fortsätta vara ledare i framtiden. Vi kan förmoda att resultatet skulle kunna tyda på att deltagarnas ledarskaps self-efficacy ökar när de utvecklar sin ledarskapsförmåga. För att uppmuntra fler kvinnor att bli ledare i arbetslivet kan det därför vara positivt att vara en del av ett sammanhang där man får testa och utveckla sitt ledarskap i ung ålder. Om kvinnors ledarskaps self-efficacy ökar tidigt kan deras motivation till att leda förhoppningsvis leva vidare när de är ute i arbetslivet. För att kunna jämna ut den ojämställda arbetsmarknaden med betydligt fler män än kvinnor i ledarpositioner behöver detta forskas mer på. Övning ger färdighet och kanske kan det motivera kvinnor att vilja inneha ledarpositioner även i framtiden.

## Referenser

- Amit, K., Lisak, A., Popper, M., & Gal, R. (2007). Motivation to lead: Research on the motives for undertaking leadership roles in the Israel Defense Forces (IDF). *Military Psychology*, 19(3), 137-160.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman and Company.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.
- Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (tredje upplagan). Stockholm: Liber.
- Chan, K.-Y., & Drasgow, F. (2001). Toward a theory of individual differences and leadership: Understanding the motivation to lead. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 481–498.
- Connell, R. & Pearse, R. (2015). Om genus. (3., [omarb. och uppdaterade] uppl.) Göteborg: Daidalos.
- Eagly, A. H. (2007). Female leadership advantage and disadvantage: Resolving the contradictions. *Psychology of women quarterly*, 31(1), 1-12.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2003). The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *The leadership quarterly*, 14(6), 807-834.
- Elprana, G., Felfe, J., Stiehl, S., & Gatzka, M. (2015). Exploring the sex difference in affective motivation to lead: Furthering the understanding of women's underrepresentation in leadership positions. *Journal of Personnel Psychology*, 14(3), 142.
- Holt, N., Bremner, A., Sutherland, E., Vliek, M., Passer, M., & Smith, R. (2015). *Psychology: The Science of Mind and Behaviour*, 3e. McGraw Hill.
- Hoyt C.L., Simon S. (2011) Female Leaders: Injurious or Inspiring Role Models for Women?. *Psychology of Women Quarterly*, 35. 143-157
- Kvale, S. (1997). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Studentlitteratur, Lund.
- Landy, F. J., and Conte, J. M. (2017). *Work in the 21st Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. 5th ed. John Wiley & Sons.
- Marx, D. M., & Roman, J. S. (2002). Female Role Models: Protecting Women's Math Test Performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28(9), 1183–1193.  
<https://doi.org/10.1177/01461672022812004>

- McIntyre, R. B., Paulson, R. M., & Lord, C. G. (2003). Alleviating women's mathematics stereotype threat through salience of group achievements. *Journal of Experimental Social Psychology*, 39, 83 – 90.
- Moss-Racusin, C.A., Nauts, S., Phelan, J.E., & Rudman, L.A. (2012) Status incongruity and backlash effects: Defending the gender hierarchy motivates prejudice against female leaders. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48. (165-179)
- Porter, T. H., Gerhardt, M. H., Fields, D., & Bugenhagen, M. (2019). An exploratory study of gender and motivation to lead in millennials, *The Journal of Social Psychology*, 159:2, 138-152, DOI: 10.1080/00224545.2019.1570902
- Renstig, M. & Sandmark, H. (2005). *Sjuka karriärkvinnor - En kvalitativ studie kring orsaker till att högavlönade kvinnor i storstäder blir långtidssjukskrivna*. Wombri. Stockholm (Forskningsrapport:  
[http://www.wombri.se/files/Sjuka\\_Karriarkvinnor-Alecta-pop16maj.pdf](http://www.wombri.se/files/Sjuka_Karriarkvinnor-Alecta-pop16maj.pdf))
- Rivera-Garrido, N. (2022). Can education reduce traditional gender role attitudes?. *Economics of Education Review*, 89, 102261.
- Seibert, S. E., Sargent, L. D., Kraimer, M. L., & Kiazad, K. (2017). Linking developmental experiences to leader effectiveness and promotability: The mediating role of leadership self-efficacy and mentor network. *Personnel Psychology*, 70(2), 357-397.
- Statistikmyndigheten. (2020, 8 maj.) *Högst utbildningsnivå bland kvinnor och i våra universitetsstäder*.  
<https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/utbildning-och-forskning/befolkningens-utbildning/befolkningens-utbildning/pong/statistiknyhet/befolkningens-utbildning-2019/>
- Willig, C. (2013). *Introducing qualitative research in psychology* [Elektronisk resurs]. (3. ed.) Maidenhead: McGraw-Hill Education.
- Yukl, G. & Gardner, W. L. (2020). *Leadership in organizations*. (9th ed.). Pearson Education Limited.

## Bilaga 1: Intervjuguide

Frågor:

- Beskriv vägen till den positionen du innehar idag?
  - Beskriv några avgörande val eller beslut som lett dig hit?
    - Beskriv påverkande faktorer för de valen/besluten?
      - Har tankar på framtiden påverkat?
- Varför har du engagerat dig i denna studentorganisation?
  - Vad har du för tidigare erfarenheter inom studentengagemang?
  - Vad har du för tidigare erfarenheter av ledarskap?
- Vad motiverar eller driver dig att leda?
  - Vad tror du motiverat/driver kvinnor att söka sig till ledarpositioner inom studentorganisationer?
    - Vad ser du för utmaningar/fördelar med att vara kvinna i ledarposition inom studentorganisationer?
- Beskriv hur du ser på ditt ledarskap?
  - Utvärderar du ditt ledarskap aktivt? - Hur gör du det?

Quickfire questions i slutet om vi inte fått svar på dem än:

- Får du någon typ av finansiell ersättning för ditt arbete inom studentorganisationen?
- Hur länge har du suttit på din post, hur länge kan man ha den och hur länge har du varit engagerad inom organisationen? Vilka andra roller har du haft?

Avslutande frågor:

- Är det någonting som vi inte pratat om gällande ledarskap eller motivation som du vill ta upp?
- Har du något annat tillägg?
- Har du någon fråga till oss om studien?