



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för Psykologi
Kandidatuppsats

Drivkrafter bakom studentengagemang

En undersökning om ideellt arbete i nationslivet

Motivational Drivers of Student Engagement

A study of Voluntary Work in Student Nations

Oriane Bonnevie & Wilma Pihl

Kandidatuppsats HT 25

Handledare: Jean- Christophe Rohne
Examinator: Magnus Lindén

Abstract

Voluntary engagement is a central aspect of Swedish student life, where many students invest significant time and energy in unpaid work alongside their studies. Despite the absence of financial compensation, such engagement remains both extensive and long-lasting. We aim to answer questions such as, what motivates students to participate and what factors contribute to sustaining their involvement over time. This study examines voluntary student engagement within student nation activities, focusing on motivational and psychological factors. Using a quantitative survey design based on responses from 76 participants this study explores how experiences of meaning, personal development, and other key motivational drivers relate different levels of engagement. The data were analyzed using descriptive statistics and correlation analyses to examine the relationships between engagement and various motivational and resource-related factors. The results indicate that student engagement is most strongly associated with experiences of meaningfulness and personal development, while autonomy appears to play a more limited role in this context. These findings contribute to a deeper understanding of voluntary engagement in a student-driven and socially oriented context, an area that has received limited attention in previous research.

Keywords: Student engagement, student nations, volunteering, motivation, psychological processes

Sammanfattning

Ideellt engagemang utgör en central del av det svenska förenings- och studentlivet, där många studenter lägger betydande tid och energi på oavlönat arbete vid sidan av sina studier. Trots avsaknaden av ekonomisk ersättning fortsätter detta engagemang att vara både omfattande och långvarigt, vilket väcker frågor om vilka faktorer som driver studenter att engagera sig och vad som gör att engagemanget upprätthålls över tid. Denna studie undersöker ideellt studentengagemang inom nationsverksamhet med fokus på motivationsrelaterade och psykologiska faktorer. Genom en kvantitativ enkätstudie baserad på 76 deltagare analyseras hur upplevelser av meningsfullhet, personlig utveckling och andra centrala motivationsdrivkrafter relaterar till studenters upplevda engagemangsnivå. Datamaterialet analyserades med hjälp av deskriptiv statistik och korrelationsanalyser i syfte att undersöka samband mellan engagemang och olika motivations- samt resursrelaterade faktorer. Resultaten indikerar att engagemang i högst grad är förknippat med upplevelser av meningsfullhet och personlig utveckling, medan autonomi uppvisar ett svagare samband i denna kontext. Studien bidrar därmed till en fördjupad förståelse av ideellt engagemang i en studentdriven och socialt orienterad miljö, ett forskningsområde som hittills erhållit begränsad empirisk uppmärksamhet.

Nyckelord: studentengagemang, studentnationer, ideellt arbete, motivation, psykologiska processer

Tack

Vi vill rikta ett stort tack till vår handledare Jean-Christophe Rohner för all vägledning och konstruktiv kritik under arbetets gång. Vi vill även tacka alla studenter och nationer som deltagit i studien och gjort detta arbete möjligt.

Drivkrafter bakom studentengagemang: en undersökning om ideellt arbete i nationslivet

Studentnationerna i Sverige har funnits sedan 1600-talet och uppstod ursprungligen som regionala sammanslutningar där studenter sökte social gemenskap och praktiskt stöd i studiemiljön (helsingkronanation.se). Under 1700- och 1800-talen strukturerades nationsverksamheten genom stadgar, valda studentledare och egna lokaler. Nationerna kom att fungera som viktiga sociala och organisatoriska miljöer där studenter själva organiserade och drev verksamheten (smålandsnation.se). Under 1900-talet förändrades aktiviteterna i takt med det utökade studentlivet, och nationerna utvecklades till ideella organisationer präglade av kulturella evenemang, pub- och klubbverksamhet och ett starkt föreningsliv. Idag är nationerna fortsatt centrala för studentlivet i Lund och Uppsala och bygger i hög grad på ideellt arbete utan ekonomisk ersättning (smålandsnation.se).

Studentengagemang kan förstås som den tid och psykologiska energi som studenter investerar i sin studiemiljö, både akademiskt och socialt (Astin, 1984). Enligt Astin främjas studenters utveckling genom att aktivt delta i aktiviteter utanför undervisningen, framför allt i studentorganisationer, föreningar och sociala sammanhang. Denna typ av engagemang skapar inte bara social tillhörighet, utan stärker även studenternas identitet, trivsel och bidrar till ett fortsatt engagemang. Studenter utvecklas mest i miljöer där de tillbringar mycket tid och deltar aktivt. Det innebär att ideella studentorganisationer kan fungera som viktiga samlingsplatser för både personlig utveckling och socialt stöd (Astin, 1984).

Ideellt arbete beskrivs som frivilliga och oavlönade insatser som utförs inom organiserade verksamheter. Omkring hälften av den vuxna svenska befolkningen deltar i någon form av ideellt arbete varje år, vilket gör engagemanget både omfattande och anmärkningsvärt stabilt över tid (von Essen et al., 2020). Sociala relationer är en central faktor för att människor börjar arbeta ideellt, ungefär hälften av alla som väljer att engagera sig ideellt gör det efter att ha blivit inspirerade av vänner eller närstående. För att engagemanget ska bestå blir ytterligare motiv även viktiga, såsom upplevelsen av mening och personlig betydelse. Ideella sammanhang erbjuder möjligheter att bidra på egna villkor, utan de krav som präglar lönearbete (von Essen et al., 2020).

Därför är det av stor vikt att undersöka vad som håller studenters engagemang levande i nationsmiljö. Denna studie syftar därav till att bättre förstå vilka faktorer som gör att studenter väljer att engagera sig, vilka motivationsfaktorer och psykologiska resurser som är mest betydelsefulla för studenters engagemang i nationsverksamhet, samt huruvida dessa faktorer relaterar till att vidmakthålla ett aktivt och meningsfullt engagemang. Genom att

kombinera centrala motivationsfunktioner från Volunteer Functions Inventory (Clary et al., 1998) med resursbegrepp från Job Demands-Resources-modellen (Bakker & Demerouti, 2007) menar studien bidra till en fördjupad förståelse för de processer som förklarar variationer i engagemangsnivå inom ideellt studentarbete.

Tidigare forskning

I det här avsnittet redovisas tidigare forskning som belyser vilka faktorer som påverkar och motiverar individers ideella engagemang. Studierna har ett fokus på psykologiska drivkrafter, motivationsfunktioner och de arbetsrelaterade resurser som bidrar till ett fortsatt engagemang. Genom denna forskningsöversikt läggs en grund för att förstå de fenomen som undersöks i denna studie.

Meningsfullhet

Avrahami och Dar (1993) undersöker ungdomars motiv för ideellt engagemang och visar att engagemanget sällan är förankrat i ett enda motiv. Istället drivs de flesta ungdomar av en kombination av altruistiska skäl, behov av personlig utveckling, nyfikenhet och önskan att utforska nya sociala roller. Författarna urskiljer flera typer av volontärer, där vissa betonar utforskande och självständighet medan andra motiveras av lojalitet till organisationen med fokus på uppgifter eller identitet (Avrahami & Dar, 1993). Dessa olika motivationsmönster visar på den bredd som präglar ungas ideella engagemang under en period i livet då framtida val ännu inte är fastlagda (Avrahami & Dar, 1993). I linje med detta undersöker Hustinx och Lammertyn (2003) hur ideellt engagemang förändras och moderniseras i dagens samhälle och hur dagens volontärarbete i högre grad formas av individens personliga omständigheter än av kollektiva normer.

Hustinx och Lammertyn (2003) beskriver hur traditionella former av engagemang, som bygger på stabila gemenskaper, långvariga åtaganden och en tydlig känsla av plikt, allt oftare kompletteras eller ersätts av mer självorienterade motiv. Dessa nyare engagemangsformer kännetecknas av att inte längre vara bundet till fasta tider, fasta roller eller långvariga åtaganden. Personer engagerar sig när det passar deras schema, de har tid över och är intresserade av just den specifika aktiviteten. Studien visar också att motivationsmönstren blivit mer komplexa. Personliga motiv, såsom önskan att utvecklas eller pröva nya erfarenheter, samexisterar ofta med värderingsbaserade motiv och en önskan att bidra till en större gemenskap.

Detta undersöks även av Briggs, Landy och Wood (2007) som analyserar vilka faktorer som påverkar ungas beslut att engagera sig ideellt. Deras resultat visar att attityden till själva uppgiften är den starkaste prediktorn för om ungdomar väljer att delta. Det är inte

tillräckligt att ha en positiv syn på organisationen, uppdraget behöver upplevas som meningsfullt och intressant för att engagemang ska uppstå. Studien visar även att ungdomar som värderar materiella mål eller externa belöningar är mindre benägna att delta och att självkänsla spelar en mer komplex roll. Briggs et al. (2007) menar att ungdomar med lägre självkänsla kan söka ideellt engagemang för att stärka sin självbild medan de med högre självkänsla snarare kännetecknas av insatser med större noggrannhet, stabilitet och högre kvalitet.

Psykologiska motivationsprocesser i ideellt engagemang

Beehr et al. (2010) belyser i sin studie skillnader mellan frivillig kontra ofrivillig volontärbete utifrån intern och extern motivation. Frivilliga volontärer rapporterar högre intern motivation, större känsla av autonomi och mer positiv attityd till både aktiviteten och universitetet. Det betyder att själva valfriheten verkar vara en viktig förutsättning för genuint engagemang. Obligatoriska volontärer drivs i högre grad av yttre krav och uppvisar mindre positiva attityder. Det visar att påtvingade inslag riskerar att underminera motivation. Studien visar även att frivilliga volontärer rapporterade högre tidskrav än icke-volontärer, men ändå beskrev sina upplevelser mer positivt. Dessa krav uppfattades inte som belastande utan som en naturlig följd av ett självvalt engagemang. Enligt Beehr et al. (2010) tyder detta på att frivillighet spelar en viktig roll för hur krav tolkas och att omfattande insatser upplevs som mer hanterbara när de grundar sig i egna drivkrafter.

Brunell et al. (2014) vidareutvecklar denna förståelse genom att undersöka hur narcissistiska personlighetsdrag påverkar varför människor frivilligt arbetar ideellt. I två studier, en med vuxna volontärer och en med universitetsstudenter, belyser Brunell et al. (2014) att narcissister tenderar att volontärbeta för att stärka karriären, utöka sitt sociala nätverk eller skydda sitt ego. De är mindre motiverade av altruistiska värderingar, som att hjälpa andra. Den aspekt av narcissism som tydligast hänger ihop med självcentrerade motiv är känslan av att vara särskilt berättigad och förvänta sig förmåner eller uppskattning. I motsats till detta visade personer med högre empati och god självkänsla större benägenhet att engagera sig av värderingsbaserade och mer humanitära skäl. Narcissister kan visserligen delta i volontärbete, men oftast för egen vinning snarare än för att hjälpa andra.

Denna distinktion fördjupas i Stukas et al. (2016) som visar att volontärers välbefinnande och engagemang varierar kraftigt beroende på vilken typ av motivation som ligger bakom deras deltagande. Motiv såsom värderingar inriktade på att hjälpa och förstå andra är tydligt kopplade till högre välbefinnande, större tillfredsställelse och en starkare avsikt att fortsätta som volontär. Samtidigt visar studien att själv-orienterade motiv, särskilt

motiven att undvika egna problem eller att använda volontärarbete som karriärstrategi, är förknippade med lägre välbefinnande och mindre uthålligt engagemang. Stukas et al. (2016) lyfter även att flera motiv kan samexistera, men att volontärer presterar och mår som bäst när deras mest betydelsefulla motiv får stöd och utrymme i verksamheten.

En faktor som ytterligare kan påverka volontärers vilja att fortsätta engagera sig är upplevelsen av att bli uppskattad. Detta belyses av Naqshbandi et al. (2020) som visar att uttryck för tacksamhet kan stärka volontärers känsla av samhörighet och därigenom öka motivationen att fortsätta engagera sig i volontärarbete. Studien framställer att volontärer som möts av tacksamhet rapporterar en starkare emotionell koppling till organisationen och en högre vilja att fortsätta sitt deltagande (Naqshbandi et al, 2020).

Psykologiska villkor och långsiktighet i ideellt engagemang

Kahn (1990) visar att engagemang inte är ett statiskt tillstånd utan något som skiftar beroende på situation. I författarens studier framkom det att engagemang uppstår när individer har möjlighet att vara närvarande i arbetet både fysiskt, kognitivt och emotionellt, det vill säga när de kan vara sitt "fulla jag" i arbetsrollen. Engagemang varierar med hur arbetet upplevs i termer av meningsfullhet, trygghet och psykologisk tillgänglighet, det vill säga i vilken utsträckning individen upplever sig ha tillräcklig energi, emotionell stabilitet och självförtroende för att kunna engagera sig. När dessa villkor är uppfyllda tenderar individer att engagera sig mer, medan brist på dessa leder till en mer tillbakadragen och distanserad arbetsstil. Kahn (1990) betonar därför att engagemang inte handlar om att utföra uppgifter i sig, utan om att individer får möjlighet att uttrycka sig själva i sitt arbete och inte enbart utföra det som förväntas.

Detta är något som Boezeman och Ellemers (2008) utvecklar vidare. De nämner två psykologiska förutsättningar som är särskilt betydelsefulla för att förstå volontärers fortsatta engagemang. Det första är upplevelsen av stolthet över organisationen och det andra en känsla av att bli respekterad i sin roll. Stolthet handlar om att volontären upplever organisationens värderingar och rykte som något hen vill identifiera sig med medan respekt handlar om att ens insats upplevs som värdefull och erkänd vilket skapar en känsla av ansvar och lojalitet. Detta visade sig vara en starkare drivkraft för fortsatt deltagande än emotionell tillhörighet i sig vilket innebär att volontärers långsiktiga engagemang i hög grad bygger på en känsla av plikt och meningsfullhet (Boezeman & Ellemers, 2008). Dessa resultat understryker betydelsen av att volontärorganisationer aktivt kommunicerar uppskattning och skapar sammanhang där volontärer både upplever sig respekterade och förstår värdet av sitt bidrag (Boezeman & Ellemers, 2008).

Sambandet mellan psykologiska förutsättningar och långsiktigt engagemang förtydligas ytterligare i Mbah och Williams (2025), som visar att volontärarbetets varaktighet spelar en avgörande roll för studenters psykiska och sociala välbefinnande. I sin studie indikerar de att kortvariga insatser endast har begränsade eller obefintliga effekter på studenters mående, medan längre och mer kontinuerligt engagemang tydligt hänger samman med positiva utfall. Studenter beskriver att de över tid utvecklar en djupare känsla av mening, personlig kompetens och social förankring i sin miljö. Det är inte enbart engagemanget som bidrar till en ökad känsla av sammanhang, utan även att det fungerar som en stabil resurs i perioder av stress eller osäkerhet. Volontärarbete ger en tydligare känsla av sammanhang och tillhörighet, och fungerar som en meningsfull motvikt till studiernas krav, vilket bidrar till både psykologisk och emotionell återhämtning (Mbah & Williams, 2025).

Vad bidrar vår studie till för kunskapslucka?

Trots omfattande forskning om engagemang inom lönearbete och traditionellt ideellt arbete, har majoriteten av tidigare forskning fokuserat på arbetsplatser eller hjälporganisationer med tydliga moraliska eller altruistiska mål, till exempel Röda Korset och andra volontärverksamheter. I dessa sammanhang förklaras engagemang ofta genom externa belöningar, karriärmöjligheter eller ett starkt samhällsdriv. Betydligt mindre uppmärksamhet har riktats mot ideellt engagemang i studentdrivna miljöer där det saknas ekonomisk ersättning och ett uttalat moraliskt syfte, och där deltagandet istället ofta beskrivs som socialt och lustfyllt. Tidigare studier som inkluderat studenter har i huvudsak genomförts i campusbaserade miljöer, och har främst fokuserat på vilka positiva effekter engagemang har för studenters utveckling och välbefinnande snarare än på vad som motiverar studenter att engagera sig ideellt. Nationerna utgör därför en särskilt intressant kontext. Många studenter engagerar sig frivilligt vid sidan av heltidsstudier, ofta med tidskrävande arbetsinsats, utan vare sig lön eller ett högre samhällsnyttigt uppdrag. Denna kombination väcker frågor om vilka psykologiska faktorer som driver och upprätthåller engagemanget hos unga vuxna i en fas i livet som präglas av begränsade resurser, hög belastning och stora personliga förändringar. Detta är ett område som hittills fått begränsad uppmärksamhet inom forskning och därav har föreliggande studie genomförts.

Teoretiskt ramverk

I följande avsnitt presenteras den teoretiska referensram som ligger till grund för studiens undersökning. De teorier som redogörs för nedan har använts för att strukturera studiens analytiska fokus och utgör grunden för utformningen av enkätfrågor samt tolkningen av resultaten. Avsnittet syftar till att tydliggöra hur olika motivationsrelaterade och

psykologiska faktorer kan relateras till studenters upplevelse av engagemang i nationsverksamhet.

Psykologiska mekanismer bakom ideellt engagemang

Utöver förståelsen för fenomen omtalade i tidigare stycken tillämpas i huvudsak två teoretiska ramverk för att besvara frågeställningarna, Job-Demand Resources samt Volunteer Functions Inventory (Clary et al., 1998; Bakker & Demerouti, 2007). I följande stycken presenteras dessa teorier som grund för de motivationsfaktorer som analyseras i studien.

Teorin om Job Demand Resources tar sin utgångspunkt i att förklara olika former av arbete utifrån resurser och krav. Genom att förstå innebörden och balansen av dessa inom olika arbetsförhållanden kan deras påverkan på individens motivation och engagemang bättre illustreras (Bakker & Demerouti, 2007). Arbetskrav, job demands, beskrivs i samband med en psykologisk process som avser belastning. Kraven definieras således som de fysiska, sociala och organisatoriska aspekter av arbetet som leder till ansträngning och kräver uthållighet. Exempel på krav är tidsbrist och ansvarsfördelning. Arbetskrav är en viktig förutsättning för individens kontinuerliga insats, dock kan de på hög nivå och i obalans med arbetsresurser riskera skapa stor belastning och hämma motivation och engagemang. Arbetsresurser, Job resources, består av de fysiska, sociala och organisatoriska faktorer som har en ökande effekt på individens drivkraft inom arbetet.

Resurserna är väsentliga för att möjliggöra uppfyllandet av mål, kravhantering och utveckling. I den motivationsprocess som resurserna verkar är en kärnprodukt arbetsengagemang (work engagement) vilket kan beskrivas som ett positivt, motiverat tillstånd där individen känner sig engagerad och uppslukad av arbetet (Schaufeli och Bakker, 2004). Exempel på resurser presenteras i en studie av Schaufeli och Bakker (2004) där socialt stöd, support från överordnade, samt prestationsfeedback visade ett starkt positivt samband med engagemang. I studiens syfte att undersöka utvalda motivationsfaktorer kommer tre resurser att tas i hänsyn från den första teorin, dessa avser autonomi, socialt stöd och meningsfullhet.

Autonomi

Autonomi är en etablerad arbetsresurs inom Job demands and resources teorin och beskrivs som den grad av handlingsfrihet och inflytande en individ upplever av sitt arbetsengagemang, exempelvis vad gäller hur uppgifter planeras och utförs. Utöver bidrag till ökad motivation, stärker autonomi känslan av kompetens och ansvar samt målsträvan, vilket spelar ett viktigt inslag i arbetsmiljön (Bakker & Demerouti, 2007). I ett ideellt

studentsammanhang blir autonomi av intresse eftersom studenter ofta deltar i nationsaktiviteter frivilligt och förväntas driva aktiviteterna på eget initiativ. Således kan möjligheten att påverka och utveckla anses vara en central motivation i arbete engagemanget.

Socialt stöd

Som ovan nämnt har tidigare studier påvisat socialt stöd som en väsentlig resurs med ett positivt samband till engagemang. Med socialt stöd avses upplevelsen av att erhålla hjälp, uppmuntran och trygghet i de sociala relationer som är tillgängliga i arbetets omständigheter. Dess vitalitet understryks främst av att det underlättar arbetskraven samt bidrar till gott samarbete (Bakker & Demerouti, 2007). I studentsammanhang är denna resurs framstående då arbetet samt nationsverksamheter har en ytterst social bemärkelse, att känna psykologisk trygghet och trivsel blir därför en viktig resurs och förutsättning.

Meningsfullhet

Enligt teorin beskrivs meningsfullhet som en resurs som utöver underlättande av kravhantering direkt stimulerar engagemang och vitalitet. Per definition innebär meningsfullhet att arbetet individen utför har ett märkbart värde eller betydelse vilket bidrar till ett sammanhang (Bakker & Demerouti, 2007). För studenter ideella arbete motsvarar denna resurs att deras upplevelse av engagemanget anses givande, något de tycker är värt att investera tid och energi i.

VFI (Functional Approach) → olika motivationsfunktioner

Det andra teoretiska ramverket som tillämpas i studien, utvecklat av Clary et al. (1998), fokuserar istället för arbetsresurser på de psykologiska funktioner som engagemanget utgörs av, det vill säga vilka motiv som orsakar volontärt arbete samt hur de påverkar varaktigheten av engagemanget. Baserat på empiriska undersökningar utvecklades Volunteer Functions Inventory (VFI) som avser att systematiskt mäta de funktioner som ideellt arbete kan fylla. Enligt VFI identifieras totalt sex centrala motivationsfunktioner; värderingsbaserade motiv, lärande och förståelse, sociala motiv, karriärrelaterade motiv, beskyddande motiv, samt motiv kopplat till personlig utveckling och självbild (Clary et al. 1998). Enligt studier där systemet tillämpas visar sig de funktionerna driva volontärer i olika kombinationer. Avgörande för deltagarnas tillfredsställelse och vilja att fortsätta volontära är funktionell överensstämmelse. I de fall där funktionerna som ansågs viktiga för volontären var förenliga med vad volontärorganisationen erbjöd, upplevdes engagemanget mer positivt och hållbart. Trots att kombinationer av dessa motivationsfunktioner kan variera mellan olika grupper bedöms värderingar, kunskap samt personlig utveckling som de mest förekommande (Clary et al. 1998). I denna studie uppmärksammas motivationsfunktionerna värderingar,

karriär och personlig utveckling (härmed ego enhancement) som centrala funktioner då de representerar tre distinkta och kompletterande varianter av motivation.

Värderingar

Värderingsfunktionen är central för motivation då den i många fall utgör kärnan för ideellt arbete. Denna motivation syftar på ett altruistisk perspektiv och visar individens vilja att delta i aktiviteter som har en moralisk och ideologisk meningsfullhet, exempelvis hjälpa andra eller bidra på sätt som matchar med egna normer och ideal (Clary et al, 1998).

Ego enhancement

Som motsida av värderingsfunktionen inriktar sig enhancement på en inre och självorienterad motivation med avsikt att belysa hur ideellt engagemang kan upplevas som emotionellt belönande och således bidra till ett kontinuerligt engagemang. Denna motivationsfunktion undersöker individens behov av att känna sig värdefull och kompetent, få positiva känslor kopplat till egenvärde och självbild, och upplevelse av personlig utveckling genom det frivilliga arbetet (Clary et al. 1998).

Karriär

Genom karriärfunktionen undersöks instrumentell och utvecklingsorienterad motivation då den fokuserar på hur ideellt engagemang baseras på att utveckla praktiska färdigheter och kompetenser samt erhålla erfarenheter och meriter i syftet att stärka framtida arbetsmöjligheter. Motivationen är dock nödvändigtvis inte en motsats till altruism utan kan samexistera med viljan att bidra till något utöver det personliga intresset. Eftersom funktionen är särskilt framträdande hos individer som befinner sig i en fas där de utforskar framtida karriärvägar, är den väl lämpad till den demografi denna studie avser att undersöka (Clary et al. 1998)

Frågeställningar

Denna studie syftar till att undersöka hur studenter beskriver motivationsrelaterade och psykologiska faktorer i relation till sitt engagemang i nationsverksamhet. Med utgångspunkt i de teoretiska ramverk som presenterats ovan fokuserar studien på hur utvalda resurser och motivationsfunktioner relaterar till nivån av upplevt engagemang. Utifrån JD-R-modellen operationaliseras resurserna autonomi, socialt stöd och meningsfullhet, och utifrån VFI operationaliseras motivationsfunktionerna värderingar, karriär och ego enhancement. Tillsammans utgör dessa fem faktorer studiens centrala konstruktioner och används för att undersöka variationer i upplevt engagemang i nationsverksamhet. Mot denna bakgrund avser studien att besvara följande frågeställningar:

1. Hur beskriver studenter olika motivationsrelaterade och psykologiska faktorer kopplat till deras engagemang i nationsverksamhet?
2. Hur starkt relaterar de fem psykologiska faktorerna i studien till upplevelsen av engagemang, och vilka av dem har störst betydelse?

För att besvara dessa frågor genomförs en kvantitativ enkätstudie där studenters upplevda engagemang relateras till de fem operationaliserade faktorerna. I nästa avsnitt redogörs för studiens design, urval, datainsamling och mätinstrument.

Metod

I följande avsnitt redogörs för studiens metodologiska upplägg. Avsnittet beskriver hur datainsamlingen genomfördes, hur urvalet av deltagare gjordes samt vilka analysmetoder som användes för att besvara studiens syfte och frågeställningar.

Design

Studien har en kvantitativ tvärsnittsdesign och baseras på en webbenkät. En strukturerad online-enkät möjliggjorde insamling av data från ett större antal studenter och nationer, vilket gav goda förutsättningar att undersöka generella samband. Vidare möjliggjorde datainsamlingsmetoden att fler deltagare kunde nås under en begränsad tidsperiod.

Deltagare

Deltagare bestod av aktiva medlemmar och förtroendevalda inom studentnationer i Lund. Urvalet var självselekterat och rekrytering skedde genom att nationerna kontaktades via e-post, där syftet med studien presenterades och de ombads att dela enkäten i sina interna kanaler. Enkäten delades även i relevanta Facebookgrupper. För att säkerställa att urvalet motsvarade studiens syfte inkluderades endast personer som både var studenter och som hade varit aktiva inom en studentnation vid minst ett tillfälle. Datainsamlingen genomfördes under en tvåveckorsperiod och resulterade i 76 kompletta svar. Av deltagarna bestod 51,3 % av kvinnor, 47,4 % av män samt 1,3 % av icke binära. Deltagarna delades även in i ålderskategorier, där den vanligaste åldersgruppen utgjordes av kategorin 23-25 år, vilket urskiljs i Tabell 1. Deltagarna varierade i engagemangserfarenhet, aktivitetsnivå och upplevt ansvar, vilket möjliggjorde jämförelser mellan olika grupper inom nationsverksamheter.

Tabell 1

Fördelning av deltagare efter åldersgrupp (N = 76)

Åldersgrupp	<i>N</i>	%
< 20 år	3	3.9
20-22 år	24	31.6
23-25 år	34	44.7
26- 29 år	13	17.1
> 30 år	2	2.6

Note. *N* = antal observerade värden. Procentvärden är baserade på *N* = 76 och avrundade till en decimal.

Material

Engagemang (beroende variabel)

Den beroende variabeln engagemangsnivå mättes med en anpassad version av Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9), ett internationellt etablerat instrument för att mäta arbetsrelaterat engagemang (Schaufeli et al., 2006). UWES-9 består av nio påståenden som är fördelade över tre huvudområden, Energi som är känslor av uthållighet och vitalitet, Hängivenhet som är upplevelser av mening, entusiasm och inspiration och till sist Uppslukning som visar på graden av koncentration och engagemang i aktiviteten (Schaufeli et al., 2006).

Eftersom UWES-9 ursprungligen är utvecklad för att mäta engagemang i lönearbete anpassades formuleringarna för att bättre motsvara ideellt engagemang inom nationsverksamhet. För att enkäten inte skulle bli för tidskrävande och minska risken för respondenttrötthet valdes att endast ha sex påståenden, fördelade över engagemangets tre dimensioner, energi (vigor), hängivenhet (dedication) och uppslukning (absorption), se Bilaga 2 Appendix. Samtliga påståenden omformulerades eller ersattes i syfte att säkerställa att de fångade upplevelser relaterade till ideellt arbete. Anpassningarna genomfördes med ambitionen att bevara skalans teoretiska struktur men också för relevans och tillämpbarhet för den aktuella kontexten.

Motivations- och psykologiska faktorer (oberoende variabler)

Studien utgår teoretiskt från Job Demands-Resources-modellen och Functional Approach to Volunteerism, men testar inte dessa teorier i sin helhet. Anpassningarna gjordes eftersom VIF i sin originalform riktar sig mot traditionellt volontärarbete inom hjälporganisationer och JD-R mot arbete vilket inte fullt ut speglar motivationsgrunder i

nationsengagemang. Istället har delar av deras centrala begrepp justerats och anpassats till ideellt arbete och en nationskontext. Kombinationen möjliggjorde att både motivationsmässiga och arbetspsykologiska aspekter kunde inkluderas i analysen, något som var centralt för studiens syfte.

I de fall där konstrukt från VFI och JD-R överlappade sammanfördes dessa för att bättre spegla kontexten av nationsengagemang. Undersökningen omfattade fem faktorer: meningsfullhet, ego enhancement, karriär, autonomi och socialt stöd. Varje faktor mättes med fyra påståenden. Samtliga påståenden anpassades till ideellt engagemang inom studentnationer. Deltagarna ombads att på en sjugradig likertskala skatta hur väl de representerade deras erfarenheter och motiv till att engagera sig i nationen. I Tabell 2 presenteras exempel på de påståenden som användes för att mäta respektive oberoende konstrukt för att illustrera hur variablerna konkretiserades. För samtliga påståenden se Bilaga 3 Appendix.

Tabell 2

Exempel på Påståenden för Studiens Oberoende Variabler

Konstrukt	Exempel på påstående
Meningsfullhet / värderingar (VFI & JD-R)	När jag deltar i organisationens arbete/aktiviteter känns det som att min insats verkligen spelar roll. Mitt deltagande i organisationens arbete/aktiviteter speglar mina personliga värderingar.
Ego enhancement (VFI)	Mitt deltagande i organisationens arbete/aktiviteter får mig att känna stolthet över mig själv. Genom mitt deltagande i organisationens arbete/aktiviteter får jag status och erkännande i studentlivet.
Karriär (VFI)	Mitt deltagande i organisationens arbete/aktiviteter hjälper mig att bygga ett nätverk inför arbetslivet. Erfarenheterna jag får genom att delta i organisationens arbete/aktiviteter är meriterande i professionella sammanhang.

Autonomi (JD-R)	I organisationen har jag möjlighet att välja uppgifter som passar mina intressen. I organisationen känner jag att jag kan lyfta idéer och förslag när jag vill.
Socialt stöd (JD-R)	När jag deltar i organisationens arbete/aktiviteter upplever jag stöd från andra medlemmar i föreningen. Att vara aktiv inom organisationen gör att jag känner mig som en del av något gemensamt.

Note. Samtliga påståenden skattades på en sjugradig Likertskala där 1 = stämmer inte alls och 7 = stämmer helt. Högre värden indikerar högre grad av instämmande och således en högre nivå av respektive motivationsrelaterad eller psykologisk faktor. VFI = *Volunteer Functions Inventory*; JD-R = *Job Demands-Resources model*.

Reliabilitet

UWES-9 har visat god reliabilitet och validitet i tidigare studier, både nationellt och internationellt (Schaufeli et al., 2006). Reliabiliteten för den anpassade versionen beräknades även i denna studie genom Cronbachs alpha. Reliabilitetsanalysen påvisar i Tabell 3 en varierande grad av intern konsistens mellan skalorna. Meningsfullhet, ego enhancement och karriär visar en god intern konsistens, således indikeras en låg grad slumpmässiga mätfel inom dessa skalor. Även om socialt stöd visar ett lägre värde för cronbachs alfa, anses det vara acceptabelt. Värdena för engagemang och autonomi understiger den vanligt förekommande och föredragna gränsen på 0.7, vilket förordar åtanke i tolkning av resultaten då det kan innebära en viss osäkerhet i mätningen av dessa konstrukt. I detta fall kan dock även en acceptabel gränsdragning för lägsta värde 6.0 göras, särskilt då skalan engagemang mäter ett brett och mångfacetterat konstrukt.

Tabell 3

Reliabilitet för studiens konstrukter (Cronbach's α)

Konstrukt	Cronbachs α
Engagemang	0.602

Meningsfullhet	0.821
Ego Enhancement	0.898
Karriär	0.874
Autonomi	0.648
Socialt stöd	0.755

Bakgrundsvariabler

I enkäten ingick fem bakgrundsvariabler som syftade till att fånga aspekter av deltagarnas engagemang, se Bilaga 4 Appendix. Deltagarna ombads ange sin upplevda ansvarsnivå på en femgradig skala, vilket gav en indikation på hur mycket organisatoriskt ansvar de bar inom nationen. De rapporterade även hur många terminer de varit aktiva samt hur ofta de deltog i arbetspass eller aktiviteter per termin. Därutöver samlades information om ålder och kön. Dessa variabler inkluderades dels för att beskriva urvalet, dels som potentiella kontrollvariabler i analysen. Genom att kombinera dessa med de psykologiska och motivationsrelaterade variablerna utifrån VFI och JD-R kunde samvariation mellan faktorerna och studenters upplevda engagemang undersökas.

Procedur

Datainsamlingen genomfördes i enlighet med grundläggande forskningsetiska principer om informerat samtycke, frivillighet och konfidentialitet. Enkäten administrerades genom Sunet Survey som är en plattform godkänd av Lunds universitet för säker datahantering. Innan deltagarna kunde påbörja enkäten fick de ta del av information om studiens syfte, innehåll, anonymitet och hantering av data, se Bilaga 1 Appendix. För att fortsätta krävdes ett aktivt samtycke. Deltagarna kunde när som helst avbryta sitt deltagande. Enkäten var utformad så att flervalsfrågor endast kunde besvaras med ett alternativ, och samtliga frågor var obligatoriska för att säkerställa fullständiga svar och jämförbarhet i datamaterialet.

Enkäten bestod av tre delar, en sektion som mätte den beroende variabeln, upplevt engagemang, en andra sektion som mätte de oberoende variablerna, motivations- och psykologiska faktorer samt en avslutande sektion med bakgrundsfrågor. Efter avslutad datainsamling exporterades svaren till statistikprogrammet Jamovi för vidare analys.

Analys

Samtliga statistiska analyser och bearbetning av data genomfördes i Jamovi och Excel. För att sammanställa datan samt underlätta dess tolkning och användning beräknades ett genomsnittsvärde för varje konstrukt genom att summera respektive påståenden och dividera med antalet ingående påstående. Exempelvis adderades påstående 8-11 som undersöker variabeln meningsfullhet och dividerades med 4 för att få fram ett samlat genomsnitt för meningsfullhet.

Därefter genomfördes korrelationsanalyser för att undersöka samband mellan engagemang och motivationsfaktorerna. Utöver samband med motivationsfaktorer undersöks även hur engagemang korrelerar med studiens kontrollvariabler, det vill säga hur länge studenterna varit aktiva, hur ofta de varit aktiva samt vilken upplevd ansvarsnivå de har. Inledningsvis testades antagandet om normalfördelning för samtliga variabler med Shapiro-Wilks test. Resultatet visade att ingen av variablerna var normalfördelade (engagemang: $W = 0,942$, meningsfullhet: $W = 0,816$, ego enhancement: $W = 0,822$, karriär: $W = 0,873$, autonomi: $W = 0,927$, socialt stöd: $W = 0,814$), och samtliga test var statistiskt signifikanta ($p < 0,01$). Mot bakgrund av detta presenteras Spearman's ρ i utförda korrelationsmatriser. Likaså underbygger detta tillämpningen av ett Wilcoxon signed-rank-test för att undersöka hur medianen skiljer sig signifikant från det neutrala mittvärdet ($Mdn = 4$), vilket motsvarar svarsalternativet "Varken stämmer eller inte".

Resultat

Utifrån deskriptiv statistik av de undersökta variablerna i Tabell 4 urskiljs relativt höga genomsnittsvärden, vilket indikerar att deltagarna generellt skattar en hög nivå på samtliga motivationsfunktioner. Socialt stöd visar högst genomsnittsvärde, följt av meningsfullhet, ego enhancement och autonomi. Av motivationsfunktionerna visar sig karriär ha lägst genomsnitt. Även engagemang har ett lägre genomsnittsvärde jämfört med de andra variablerna, dock är nivån relativt hög i sig självt.

Tabell 4

Deskriptiv data av studiens konstrukt

Konstrukt	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Mdn</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>
Engagemang	75	5.13	0.58	5.17	3.17	6.00
Meningsfullhet	76	5.80	1.06	6.13	2.00	7.00
Ego	76	5.76	1.15	6.00	1.00	7.00

Enhancement						
Karriär	76	5.29	1.29	5.63	1.50	7.00
Autonomi	76	5.70	0.88	5.88	2.25	7.00
Socialt stöd	76	6.27	0.75	6.50	3.00	7.00

Note. *N* = Antal observerade värden, *M* = medelvärde, *SD* = standardavvikelse, *Mdn* = median, *Min* = minsta värde, *Max* = högsta värde. Samtliga variabler skattades på en sjugradig Likertskala (1-7).

Resultatet av Wilcoxon signed-rank-test i Tabell 5 visar att både engagemang och samtliga motivationsfaktorer ligger signifikant över mittvärdet och påvisar således en stor effektstorlek. Särskilt framträdande är socialt stöd, meningsfullhet och autonomi, som har de största medianavvikelserna och effektstorlekar nära eller lika med 1.00.

Tabell 5

Wilcoxon signed-rank-test jämfört med testvärdet 4

Konstrukt	<i>W</i>	<i>p</i>	<i>Mdn diff</i>	<i>r</i> (biserial)
Engagemang	2926	< .001	2.17	1.00
Meningsfullhet	2915	< .001	3.00	0.99
Ego enhancement	2907	< .001	2.88	0.99
Karriär	2874	< .001	2.50	0.96
Autonomi	2924	< .001	2.75	1.00
Socialt stöd	2850	< .001	3.38	1.00

Note. Testvärde = 4. *W* = teststatistika, *r* = biserial rangkorrelation, *Mdn diff* = median skillnad mellan observerat värde och testvärdet.

Korrelationsanalys

Resultaten från korrelationsanalyserna i Tabell 6 visar tydliga samband mellan flera av variablerna. Det framkommer ett måttligt starkt positivt samband mellan engagemang och meningsfullhet, vilket innebär att deltagare som upplever sitt arbete som mer meningsfullt också tenderar att rapportera högre engagemang. Ett liknande mönster kan urskiljas mellan engagemang och ego enhancement, där korrelationen också är måttligt stark och positiv.

Detta tyder på att individer som motiveras av personlig utveckling och bekräftelse i högre grad upplever engagemang i sitt arbete.

Tabell 6

Korrelationer med Engagemang (Spearman's ρ , df , p)

Oberoende konstrukt	<i>Spearman's ρ</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Meningsfullhet	0.514	73	< .001
Ego Enhancement	0.515	73	< .001
Karriär	0.379	73	< .001
Autonomi	0.209	73	.072
Socialt Stöd	0.388	73	< .001

Note. df = frihetsgrader; p = signifikansnivå.

Vidare identifieras svaga positiva samband mellan engagemang och både karriärmotivation och socialt stöd. Dessa samband är statistiskt signifikanta men mindre tydliga än de tidigare nämnda, vilket innebär att karriärmöjligheter och socialt stöd har ett positivt men mer begränsat samband med hur engagerade deltagarna känner sig.

Slutligen förekommer ett svagt positivt samband mellan engagemang och autonomi, dock är detta samband inte statistiskt signifikant. Detta innebär att det inte går att dra några säkra slutsatser om att högre upplevd autonomi faktiskt hänger ihop med högre engagemang i denna studie, trots att riktningen pekar svagt åt det hållet.

Korrelationsanalys av engagemang och bakgrundsvariabler

Resultatet i Tabell 7 visar ett signifikant positivt samband mellan hur ofta studenter är aktiva och engagemang, likaså för studenters ansvarsnivå och engagemang. Hur länge studenter är aktiva visar sig enligt tabellen vara ett väldigt svagt, icke signifikant samband. Korrelationen för engagemang och hur länge studenten är aktiv kan påverkas av en begränsad variation. Utifrån Figur 1 urskiljs en stark majoritet på två av svarsalternativen, av svarsdeltagarna har 16 varit aktiva i 5 terminer respektive 30 aktiva i 7 eller fler terminer. Denna ojämna fördelning kan vara en möjlig förklaring till varför sambandet med engagemang är svagt. Resultatet tyder på att variablerna ansvarsnivå och hur ofta studenter är aktiva per termin har större betydelse för engagemangsnivå.

Tabell 7

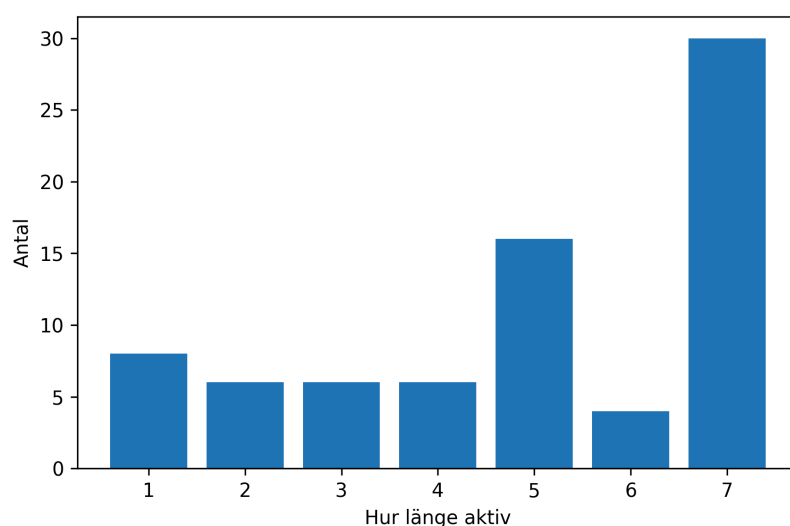
Korrelation Engagemang och bakgrundsvariabler (Spearman's rho, df, p)

Bakgrundsvariabel	Spearman's ρ	df	p
Hur ofta aktiv	0.290	73	.012
Hur länge aktiv	0.169	73	.147
Ansvarsnivå	0.538	73	< .001

Note. df = frihetsgrader; p = signifikansnivå.

Figur 1

Svarsfrekvens för Antal aktiva terminer



Diskussion

Studiens syfte avser bidra till en bättre förståelse för vilka faktorer som bidrar till studentengagemang genom att undersöka motivationsfunktioner och psykologiska resurser som anses betydelsefulla för studenters fortsatta engagemang i nationsverksamheter. I följande stycken besvaras frågeställningarna samt diskuteras perspektiv som uppmärksammas i undersökningens utförande och resultat. Slutligen motiveras möjligheter för framtida forskning.

Motivationer, resurser och deras betydelse för engagemang

Resultatet visar att de fem observerade psykologiska faktorerna relaterar till studenternas upplevelse av engagemang i varierande grad. Sammantaget anger studenterna höga nivåer av de motivationsrelaterade och psykologiska faktorer som undersöktes i studien.

Socialt stöd, meningsfullhet, autonomi och ego enhancement skattades särskilt högt och framställs således som centrala drivkrafter i studenternas engagemang i nationsverksamheten. Även om karriärmotivationen uppvisar något lägre nivåer i jämförelse med övriga faktorer, var värdet i sig ändå högt. De starkaste sambanden utgörs av engagemang och meningsfullhet samt engagemang och ego enhancement, vilket indikerar att de mest centrala elementen i nationsengagemang utgörs av upplevelse av betydelsefullhet och personlig utveckling.

Den starka positiva relationen mellan engagemang och meningsfullhet stärker uppfattningen om att nationsverksamhet, mer än ett åtagande vid sidan av studierna, även kan vara ett större sammanhang där studenter upplever deras arbete som meningsfullt utöver själva sysslan. Detta visar sig förenligt med tidigare forskning, där en upplevd meningsfullhet var central för att ungdomars ideella engagemang skulle bli varaktig (Avrahami & Dar, 1993; Briggs et al., 2007). Meningsfullhet kan i sammanhanget för nationsverksamhet ytterligare nyanseras då dess engagemang bidrar till ett levande studentliv med gemenskap och tradition, snarare än större samhällsnyttiga och altruistiska mål. Ur detta perspektiv kan meningsfullhet i ideellt arbete tolkas i en mer social och vardagsnära kontext.

Även det andra starka sambandet mellan engagemang och ego enhancement i resultatet framvisar en intressant tolkning av nationsengagemang. Medan tidigare forskning av Stukas et al (2016) visar hur självorienterad motivation inte bidrar till uthålligt engagemang, framstår sig ego enhancement i nationsverksamhet utifrån en positivt bemärkelse, där engagemang korrelerar med personlig utveckling och identitetsskapande. Med stöd av Avrahami och Dars (1993) samt Hustinx och Lammertyn (2003) kan en tolkning utmynna i att engagemang på nationer möjliggör en kombination av själv orienterade och andra orienterade ändamål, studenter får möjligheten att ta ansvar och känna sig sedda och kompetenta samtidigt som de bidrar något utöver sig själva.

I enlighet med både Briggs et al. (2007) och Brunell et al. (2014) som menar att karriärrelaterade motiv inte är tillräckligt för att förklara engagemang, visar resultatet att karriär som motivationsfunktion hade ett svagare samband med engagemang. Emellertid var sambandet signifikant och är således inte oväsentligt, istället kan den förstås som en bidragande motivation i samexistens med andra motiv som inte är instrumentella. I kontexten av nationsengagemang kan alltså möjligheten till nätverk och meriter spela en roll, dock överträffar det enligt resultatet inte drivkraften av upplevd meningsfullhet och personlig utveckling.

Utifrån det svaga positiva sambandet mellan engagemang och socialt stöd kan socialt stöd, likt karriär, tolkas vara betydelsefull men inte särskilt framträdande som en

motivationsfunktion i nationsverksamhet. Tidigare forskning beskriver socialt stöd som en viktig psykologisk resurs, men att dess funktion särskilt utgår från att underlätta arbetskrav och utmattning (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Bakker, 2004). Även om socialt stöd kan likställas med den sociala motivationsfunktionen i VFI-instrumentet Clary et al. (1998), där engagemang syftar till att skapa sociala relationer, är undersökningens resultat i linje med tidigare forskning som tyder på att flera motivationsfunktioner i många fall samexisterar men bidrar olika mycket till engagemangets uthållighet. Socialt stöd kan sammantaget inom nationsengagemang bättre beskrivas verka som ett fundament istället för en primär drivkraft.

Bakker och Demerouti (2007) beskriver även autonomi som en viktig resurs för motivation och engagemang. Studiens resultat frångår detta i och med det osignifikanta sambandet mellan engagemang och autonomi. Detta resultat i koppling till teori går att problematisera utifrån tillämpningen av Job demand resources på ideellt arbete. Inom nationsverksamhet kan handlingsfrihet antas vara något som tas för givet, jämförelsevis med hur autonomi framställs som en särskiljande resurs i avlönat arbete. Möjligheten finns därav att autonomi är inbyggd i engagemanget så pass mycket att det inte fyller en differentierande funktion. Detta stöds av Beehr et al., (2010) som i tidigare forskning påpekar hur frivilligt arbete påverkar hur krav och ansvar uppfattas. Autonomi kan fortfarande vara av betydelse i relation till nationsengagemang, av resultatet framgår dock att det inte är i kontexten av att ha en motivationshöjande effekt.

Genom att beakta korrelationsanalyserna av bakgrundsvariablerna framgår ytterligare intressant uppfattning om studenternas engagemang. Resultatet visar hur engagemanget kan förstås som ett dynamiskt tillstånd och inte en ackumulerad egenskap, i och med att både ansvarsnivå och hur ofta studenter är aktiva visar samband med engagemang medan hur många terminer de tidigare varit engagerade inte visade samband med engagemang. Sambandet mellan hur ofta studenter är aktiva och engagemang är även i enlighet med Mbah och Williams (2025) forskning som menar på att kontinuitet och varaktighet är väsentligt för att ideellt arbete ska kunna bidra till välbefinnande.

Sammanfattningsvis visar resultatet för samtliga observerade mått hur studenters nationsengagemang är dynamiskt, både i dess förutsättning i form av samspel av flera funktioner, men även i hur det formas, stärks och vidmakthålls. Studenter som regelbundet är verksamma på nationer och åtar sig ansvar uppfattas få bättre möjligheter att uppleva tillhörighet, mening och personlig utveckling, vilket följaktligen bidrar till ett stärkt engagemang.

Begränsningar och framtida forskning

I tolkning av studiens resultat kan en del metodologiska begränsningar vara viktiga att ta i beaktning. Eftersom urvalet bestod av självselekterade och redan nationsengagerade deltagare speglar resultatet erfarenheter och motivationsmönster hos en grupp av individer som redan valt att engagera sig ideellt. Således kan styrkan i de observerade sambanden påverkats om exempelvis studenter med starkt positiva upplevelser av engagemang är överrepresenterade. Fortsatta studier hade i avsikt att förbättra resultatens generaliserbarhet kunnat inkludera ett bredare och mer varierat urval, exempelvis andra former av studentorganisationer och studenter som inte engagerar sig ideellt.

Då studien baserades på självrapporterade mått, möjliggörs en risk att resultatet påverkas av social önskvärdhet och individuell tolkning av frågorna. Vidare innebär studiens tvärsnittsdesign en begränsad möjlighet att konstatera orsakssamband mellan variablerna, ytterligare studier med förslagsvis en longitudinell design hade kunnat fördjupa förståelsen av hur engagemang prediceras av olika motivationsfaktorer samt hur det utvecklas och vidmakthålls över tid. För att nyansera förståelsen för upplevt engagemang hade framtida forskning även kunnat avse kvalitativa ansatser, exempelvis intervjuer.

Ytterligare en begränsning ligger i hur anpassningen av etablerade instrument för att bättre passa in i den undersökta kontexten av ideellt arbete kan ha påverkat mätningarnas validitet. Exempelvis bearbetades skalan av engagemang i den mån att dess underdimensioner, energi, hängivenhet och uppslukning, representerades av två påståenden var. Detta kan ha begränsat möjligheten att fånga upp distinkta aspekter av engagemang. Sammantaget uppmuntrar dessa aspekter till en försiktig tolkning av resultaten och bör ses som indikativa snarare än definitiva.

Trots dessa metodologiska begränsningar kan studiens resultat bidra med praktiska insikter för studentnationer och andra studentdrivna ideella organisationer. Genom att synliggöra betydelsen av meningsfullhet, personlig utveckling och kontinuerligt deltagande kan resultaten fungera som ett stöd i förståelsen av hur ideellt engagemang kan vidmakthållas och vilka förutsättningar som främjar ett hållbart ideellt deltagande.

Referenser

- Astin, A. W. (1984). Student involvement: A developmental theory for higher education. *Journal of College Student Development*, 40(5), 518–529.
- Avrahami, Y., & Dar, Y. (1993). Collectivistic and individualistic motives among kibbutz youth volunteering for community service. *Journal of Youth and Adolescence*, 22(6), 697–714. <https://doi.org/10.1007/BF01537138>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Beehr, T. A., LeGro, K., Porter, K., Bowling, N. A., & Swader, W. M. (2010). Required volunteers: Community volunteerism among students in college classes. *Teaching of Psychology*, 37(4), 276–280. <https://doi.org/10.1080/00986283.2010.510965>
- Boezeman, E. J., & Ellemers, N. (2008). Pride, respect and the organizational commitment of volunteer workers. In *Managing the volunteer organization* (pp. 51–90).
- Briggs, E., Landry, T., & Wood, C. (2007). Beyond just being there: An examination of the impact of attitudes, materialism, and self-esteem on youth volunteerism. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 18(2), 27–45.
- Brunell, A. B., Tumblin, L., & Buelow, M. T. (2014). Narcissism and the motivation to engage in volunteerism. *Current Psychology*, 33(3), 365–376. <https://doi.org/10.1007/s12144-014-9216-7>
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516–1530.
- Helsingkrona nation. (u.å.). *Nationens historia*. <https://www.helsingkronanation.se>
- Hustinx, L., & Lammertyn, F. (2003). Collective and reflexive styles of volunteering: A sociological modernization perspective. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 14(2), 167–187.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Mbah, M. F., & Williams, G. J. (2025). The relationship between volunteering and student wellbeing in higher education. *Education, Citizenship and Social Justice*, 20(1), 1–20.
- Naqshbandi, M. M., Kaur, S., & Ma, Z. (2020). “I am most grateful”: Using gratitude to improve the sense of relatedness and motivation for online volunteerism. *International Journal of Human–Computer Interaction*, 36(14), 1325–1341. <https://doi.org/10.1080/10447318.2020.1746061>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and*

Psychological Measurement, 66(4), 701–716.

Smålands nation. (u.å.). *Om nationen*. <https://www.smalandsnation.se>

Stukas, A. A., Hoyer, R., Nicholson, M., Brown, K. M., & Aisbett, L. (2016). Motivations to volunteer and their associations with volunteers' well-being. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45(1), 112–132. <https://doi.org/10.1177/0899764014561122>

von Essen, J., Jegermalm, M., Kassman, A., Svedberg, L., Vamstad, J., & Wallman Lundåsen, S. (2020). *Medborgerligt engagemang i Sverige 1992–2019*. Ersta Sköndal Bräcke högskola.

Appendix

Enkät: Studenters motivationsfaktorer i nationsverksamhet

Bilaga 1

Syftet med denna studie är att förstå varför nationsaktiva studenter engagerar sig i nationsverksamhet och vad som gör att de fortsätter vara aktiva. Vi undersöker olika motivationsfaktorer och psykologiska resurser, och hur dessa hänger samman med upplevelsen av engagemang.

Enkäten tar mellan 5-7 minuter att besvara och är avsedd för dig som på något vis är aktiv inom en nation i Lund, exempelvis som jobbare, förman/ tjänsteman, kuratellare eller seniors/styrelseledamot. Deltagandet är helt frivilligt och du kan avbryta när som helst. Enkäten samlar inte in personuppgifter eller andra uppgifter som kan kopplas till dig som individ. Alla svar behandlas anonymt och ingen enskild deltagare kommer att kunna identifieras i resultaten.

Dina svar kommer att användas i sammanställd form för forsknings- och utvecklingsändamål kopplade till förståelsen av studentengagemang i nationer.

Genom att fortsätta till enkäten samtycker du till att delta anonymt i studien.

1. Jag bekräftar att jag tagit del av informationen, förstår att deltagandet är frivilligt och anonymt, och godkänner att mina svar används för studiens syfte.

- Ja
- Nej

Bilaga 2

Nedan följer påståenden om hur du upplever ditt deltagande i organisationens arbete/aktiviteter. Besvara utifrån hur väl följande påståenden stämmer eller ej.

2. Jag känner mig energisk när jag deltar i organisationens arbete/aktiviteter.

- Stämmer inte alls
- Stämmer mycket lite
- Stämmer lite
- Varken stämmer eller inte
- Stämmer delvis
- Stämmer väl
- Stämmer helt

3. Jag har ork och driv att lägga tid på arbete/aktiviteter i organisationen, även när jag har mycket annat.

- Stämmer inte alls
- Stämmer mycket lite
- Stämmer lite
- Varken stämmer eller inte
- Stämmer delvis
- Stämmer väl
- Stämmer helt

4. Jag känner entusiasm inför organisationens arbete/aktiviteter.

- Stämmer inte alls
- Stämmer mycket lite
- Stämmer lite
- Varken stämmer eller inte
- Stämmer delvis
- Stämmer väl
- Stämmer helt

5. Jag känner stolthet och mening i det jag gör i organisationen.

- Stämmer inte alls
- Stämmer mycket lite
- Stämmer lite
- Varken stämmer eller inte
- Stämmer delvis
- Stämmer väl

- Stämmer helt
6. När jag är aktiv i organisationen går jag helt upp i det jag gör.
- Stämmer inte alls
 - Stämmer mycket lite
 - Stämmer lite
 - Varken stämmer eller inte
 - Stämmer delvis
 - Stämmer väl
 - Stämmer helt
7. Organisationen finns ofta i mina tankar även utanför aktiviteterna.
- Stämmer inte alls
 - Stämmer mycket lite
 - Stämmer lite
 - Varken stämmer eller inte
 - Stämmer delvis
 - Stämmer väl
 - Stämmer helt

Bilaga 3

I följande avsnitt får du svara på påståenden om hur ditt deltagande i nationens arbete/aktiviteter påverkar dig. Frågorna handlar om olika psykologiska faktorer som forskning visar kan påverka motivation och engagemang. Svara utifrån hur det brukar kännas för dig, oavsett hur ofta eller i vilken roll du är aktiv.

Besvara följande påståenden utifrån hur meningsfullt ditt deltagande på nationen känns för dig och hur väl det stämmer med dina värderingar. Hur väl stämmer följande påståenden?

8. När jag deltar i organisationens arbete/aktiviteter känns det som att min insats verkligen spelar roll.

- Stämmer inte alls
- Stämmer mycket lite
- Stämmer lite
- Varken stämmer eller inte
- Stämmer delvis
- Stämmer väl
- Stämmer helt

9. Mitt deltagande i organisationens arbete/aktiviteter känns värt att prioritera.

- Stämmer inte alls
- Stämmer mycket lite
- Stämmer lite
- Varken stämmer eller inte
- Stämmer delvis
- Stämmer väl
- Stämmer helt

10. Jag deltar i organisationens arbete/aktiviteter för att stötta en sak jag tror på.

- Stämmer inte alls
- Stämmer mycket lite
- Stämmer lite
- Varken stämmer eller inte
- Stämmer delvis
- Stämmer väl
- Stämmer helt

11. Mitt deltagande i organisationens arbete/aktiviteter speglar mina personliga värderingar.

- Stämmer inte alls
- Stämmer mycket lite
- Stämmer lite
- Varken stämmer eller inte
- Stämmer delvis
- Stämmer väl
- Stämmer helt

Besvara följande påståenden utifrån hur ditt deltagande i nationens arbete/aktivitet bidrar till din personliga utveckling, självbild och identitet. Hur väl stämmer följande påståenden?

12. Genom mitt deltagande i organisationens arbete/aktiviteter känner jag att min identitet utvecklas och stärks.

- Stämmer inte alls
- Stämmer mycket lite
- Stämmer lite
- Varken stämmer eller inte
- Stämmer delvis
- Stämmer väl
- Stämmer helt

13. Mitt deltagande i organisationens arbete/aktiviteter får mig att känna stolthet över mig själv.

- Stämmer inte alls
- Stämmer mycket lite
- Stämmer lite
- Varken stämmer eller inte

- Stämmer delvis
- Stämmer väl
- Stämmer helt

14. Genom mitt deltagande i organisationens arbete/aktiviteter får jag status och erkännande i studentlivet.

- Stämmer inte alls
- Stämmer mycket lite
- Stämmer lite
- Varken stämmer eller inte
- Stämmer delvis
- Stämmer väl
- Stämmer helt

15. Genom mitt deltagande i arbete/aktiviteter upplever jag att min roll i organisationen blir en del av min identitet.

- Stämmer inte alls
- Stämmer mycket lite
- Stämmer lite
- Varken stämmer eller inte
- Stämmer delvis
- Stämmer väl
- Stämmer helt

Besvara följande påståenden utifrån hur ditt deltagande i nationens arbete/aktiviteter påverkar din karriärmässiga och personliga utveckling. Hur väl stämmer följande påståenden?

16. Mitt deltagande i organisationens arbete/aktiviteter hjälper mig att bygga ett nätverk inför arbetslivet.

- Stämmer inte alls
- Stämmer mycket lite
- Stämmer lite
- Varken stämmer eller inte
- Stämmer delvis
- Stämmer väl
- Stämmer helt

17. Erfarenheterna jag får genom att delta i organisationens arbete/aktiviteter är meriterande i professionella sammanhang.

- Stämmer inte alls
- Stämmer mycket lite
- Stämmer lite
- Varken stämmer eller inte
- Stämmer delvis
- Stämmer väl
- Stämmer helt

18. Mitt deltagande i organisationens arbete/aktiviteter gör att jag känner mig mer förberedd för arbetslivet.

- Stämmer inte alls
- Stämmer mycket lite
- Stämmer lite
- Varken stämmer eller inte
- Stämmer delvis
- Stämmer väl
- Stämmer helt

19. Att delta i organisationens arbete/aktiviteter hjälper mig att utveckla färdigheter som är värdefulla i framtida yrkesroller.

- Stämmer inte alls
- Stämmer mycket lite
- Stämmer lite
- Varken stämmer eller inte
- Stämmer delvis
- Stämmer väl
- Stämmer helt

Besvara följande påståenden utifrån hur mycket du känner att du kan påverka och forma ditt deltagande på nationen. Hur väl stämmer följande påståenden?

20. Jag kan anpassa mitt deltagande i organisationens arbete/aktiviteter utifrån vad som fungerar för mig.

- Stämmer inte alls
- Stämmer mycket lite
- Stämmer lite
- Varken stämmer eller inte
- Stämmer delvis
- Stämmer väl
- Stämmer helt

21. I organisationen har jag möjlighet att välja uppgifter som passar mina intressen.

- Stämmer inte alls
- Stämmer mycket lite
- Stämmer lite
- Varken stämmer eller inte
- Stämmer delvis

- Stämmer väl
- Stämmer helt

22. I organisationen känner jag att jag kan lyfta idéer och förslag när jag vill.

- Stämmer inte alls
- Stämmer mycket lite
- Stämmer lite
- Varken stämmer eller inte
- Stämmer delvis
- Stämmer väl
- Stämmer helt

23. I organisationen upplever jag att mina synpunkter tas på allvar.

- Stämmer inte alls
- Stämmer mycket lite
- Stämmer lite
- Varken stämmer eller inte
- Stämmer delvis
- Stämmer väl
- Stämmer helt

Besvara följande påståenden utifrån hur ditt deltagande i nationens arbete/aktiviteter påverkar din upplevelse av gemenskap, relationer och stöd från andra. Hur väl stämmer följande påståenden?

24. När jag deltar i organisationens arbete/aktiviteter upplever jag stöd från andra medlemmar i föreningen.

- Stämmer inte alls
- Stämmer mycket lite

- Stämmer lite
- Varken stämmer eller inte
- Stämmer delvis
- Stämmer väl
- Stämmer helt

25. Organisationen erbjuder stöd när jag behöver det.

- Stämmer inte alls
- Stämmer mycket lite
- Stämmer lite
- Varken stämmer eller inte
- Stämmer delvis
- Stämmer väl
- Stämmer helt

26. En av orsakerna till att jag deltar i organisationens arbete/aktiviteter är möjligheten att lära känna nya vänner.

- Stämmer inte alls
- Stämmer mycket lite
- Stämmer lite
- Varken stämmer eller inte
- Stämmer delvis
- Stämmer väl
- Stämmer helt

27. Att vara aktiv inom organisationen gör att jag känner mig som en del av något gemensamt.

- Stämmer inte alls

- Stämmer mycket lite
- Stämmer lite
- Varken stämmer eller inte
- Stämmer delvis
- Stämmer väl
- Stämmer helt

Bilaga 4

Bakgrundsfrågor

Frågorna i detta avsnitt är menade att ge en bakgrundsinformation för att kunna förstå och jämföra olika engagemangs-nivåer utifrån svars kategorier.

28. Kön

- Kvinna
- Man
- Icke binär / annat kön
- Vill ej uppge

29. Ålder

- Under 20 år
- 20-22 år
- 23-25 år
- 26-29 år
- över 30 år

30.

Hur länge har du varit aktiv inom nationsverksamheten totalt?

Räkna alla terminer du varit engagerad, oavsett vilken roll eller ansvarsnivå du haft.

- 1 termin

- 2 terminer
- 3 terminer
- 4 terminer
- 5 terminer
- 6 terminer
- 7 eller fler terminer

31. Hur mycket ansvar upplever du att du har i ditt deltagande inom nationsverksamheten.

- Inget ansvar
- Lite ansvar
- En del ansvar
- Ganska mycket ansvar
- Mycket ansvar

32. Hur ofta är du aktiv i nationens verksamhet (t.ex. jobbpas, planering, möten, evenemang)?

- Någon gång per termin
- Ca en gång i månaden
- Någon gång varannan vecka
- Ungefär varje vecka
- Flera gånger i veckan eller oftare

Kritik:

- Varför inga hypoteser?
- **frågeställning → betydelse. För starkt ord betydelse..**
- lägg till ett stycke under frågeställning.... valt att även titta på det här..
- Ställer fråga kring resultat om kön? konstigt? tar upp bakgrundsvariabler. ingen frågeställning? (håller ej med)
- Höga svarsfrekvens. 1-7 Högt. → frekvens för hur man svara? vad är högt, relativitet? T-test.. neutralvärdet? isch??..
- Vad kan du säga?? Meningsfullhet? Våga i diskussionen säga detta... mesigt? säg inget för signifikant. Diskussion...

- skriv ut resurser i början... inledning.
- gör dessa studier, agera på detta sättet nationer, detta är vad som är viktigt för.
- APA → inga vertikala linjer i tabeller förutom total summering osv...

Komplettering:

- ev. vara mer tydlig med frågeställning.. för att svara på första frågeställning..
- kön lila texten vid frågeställning... vi tiitar på detta, analysen..
- i metod det tyder på något annat regression?? ta bort?
- Skriv ut resurser i början... inledning.
- Mer åsikter i diskussion.
- APA Tabeller
- Resultat/diskussion funderar → ordinalskalor, försiktigt medelvärde, relevant beskriva resultat visar att forskningspersoner svarar i den hög engagerade delen i skalan.. 1-7. 75% svara mycket högt på skalan. finns inga normvärden, typvärden eller frekvens kan vi skriva mer.. om.
- finns inga normvärde ska sägas i diskussionen. Vad säger det vilka slutsatser. vi drar slutsats att.. deskriptiv beskriva...

förklara regression diskussion???