



Försvarshögskolan

Självständigt arbete (30 hp)

Författare		Program/Kurs
Johan Granqvist		HOP SA 2024
Handledare		
Peter A. Mattsson		Antal ord: 9924
		Kurskod
		2UK023
In the Navy <i>En studie om personlighetstyper hos sjöofficerare inom sjögående förband</i>		
<p>ABSTRACT: The purpose of this thesis is to investigate which personality types are most common among Swedish naval officers and whether there are differences between officer branches. The results are intended to support the growing need for personnel to achieve increased operational capability in the Swedish Navy. The means of investigation is an online survey and subsequent analysis with both quantitative and qualitative methods. John Holland's RIASEC theory has been used as a dialogue partner in the study. The six personality types within the RIASEC framework were translated into operational indicators and used for the personality test and to guide the analysis. The results indicate two primary personality types who are representative among Swedish naval officers in general and two secondary types that show signs of differences between branches which includes some activities that reduce enthusiasm for work.</p>		
Nyckelord: Krigsvetenskap, rekrytering, sjöofficer, personlighetstyper, RIASEC, operativ förmåga		

Innehåll

1. INLEDNING	3
1.1 PROBLEMSTÄLLNING OCH SYFTE	3
2. FORSKNINGSÖVERSIKT	5
2.1 PSYKOLOGISK FORSKNING OM YRKESVAL	5
2.2 MILITÄRSOCIOLOGISK FORSKNING OM YRKESVAL	8
2.3 DET SVENSKA MILITÄRSOCIOLOGISKA PERSPEKTIVET PÅ YRKESVALET	9
3. TEORI	10
3.1 TEORIDISKUSSION	12
3.2 OPERATIONALISERING	13
4. METOD	15
4.1 POPULATION OCH URVAL	15
4.2 ENKÄTUTFORMNING	15
4.3 DATAINSAMLING	16
4.4 ANALYS AV DATA OCH BEARBETNING	17
5. RESULTAT	18
5.1 PERSONLIGHETSTEST	18
5.2 PERSONLIGHETSTYPER HOS SJÖOFFICERARE	21
5.3 SKILLNAD PERSONLIGHETSTYPER MELLAN OFFICERSKATEGORIER	23
5.4 TRIVSEL I BEFATTNING OCH VALET AV OFFICERSKATEGORI	24
6. DISKUSSION OCH SLUTSATSER	25
6.1 METODDISKUSSION	28
6.2 SLUTSATSER	29
6.3 FORTSATT FORSKNING	29
LITTERATUR OCH REFERENSFÖRTECKNING	30
BILAGA 1 - ENKÄT	

1. Inledning

Decennier av nedskärningar inom Försvarsmakten har skapat utmaningar efter den försämrade säkerhetspolitiska situationen i Europa som kulminerat efter Rysslands krig mot Ukraina. I det allvarligaste läget sedan andra världskriget är behovet av ett robust nationellt försvar återigen stort. Som nybliven Natomedlem är Sverige i behov av en utökad Försvarsmakt såväl personellt som materiellt. ÖB förtydligade detta redan 2019 då Försvarsmaktens vision 2025 utökades med ytterligare ett *T*, då *Tillväxt* kompletterade *Tröskeleffekt*, *Tillsammans*, *Tillgänglighet och Trovärdighet* (Åstrand-Bohman 2019:6). Behovet av officerare för att klara tillväxten är stort både inom utbyggnaden av det nationella försvaret samt för att bemanna befattningar inom Nato, något generallöjtnant Michael Claesson förtydligar inför ny organisation av högkvarteret 2023 (Ehn 2023:14–15). Även Marinchefen, konteramiral Eva Skoog Haslum, har under de senaste åren, 2021-2024, beskrivit en personalbrist inom Marinen samt ett behov av dubbling, både materiellt och personellt (Wallberg 2024). För att kunna möta det ökade hotet och upprätthålla den operativa förmåga som förväntas av marinen krävs personal.

1.1 Problemställning och syfte

För att upprätthålla en operativ förmåga, där personal är en avgörande faktor, krävs insatser för rekrytering och kvarhållande av yrkesofficerare. Dagens officersutbildning utbildar två officerskategorier, officersprogrammet (OF) som benämns *taktiker* och specialistofficersutbildning (SO) som benämns *specialister*, där kommande karriär och arbetsuppgifter skiljer i karaktär.

Valet till officersutbildning görs ofta efter ett par års tjänstgöring som soldat eller sjöman då individen upplevt en positiv tid i Försvarsmakten och valet att söka till officersyrket är enkelt, vilket Gillberg m.fl. beskriver i en studie åt Försvarsmakten (Gillberg, Holmer, och Kadefors 2022). Valet av officerskategori påverkas av flera faktorer och är avgörande för individens arbetsstimulans och trivsel. Studien visar även att många specialistofficerare väljer denna utbildning för att undvika akademiska studier och i stället fokusera på specialiserad praktik. Efter flera år som specialistofficer är karriärutvecklingsmöjligheterna inom specialistspåret begränsade, vilket leder till missnöje, och att byta till taktisk officer är praktiskt omöjligt (Gillberg m.fl. 2022:63–65). Bland de taktiska officerarna styr inte heller Försvarsmaktens behov, utan konkurrens finns bland yrken som möter individens självuppfyllnad vilket Erik Frisk, kadett vid OP och ordförande för Officersförbundets studentråd, vittnar om. Han menar att Försvarsmakten behöver vidta stora åtgärder inom personalområdet för att rekrytera och behålla personal (Frisk 2023:48). Dock har Försvarsmakten och specifikt marinen en tydlig

strategi och har utgivet dokument för yrkes- och karriärutveckling inom befälssystemet (Försvarmakten 2023b:4, 5), vilket anses möta utmaningen ovan men samtidigt inte bedöms som tillfredställande av individer.

Som refererat tidigare har Marinchefen tydligt markerat behovet av ökad personaltillgång vilket Försvarsberedningen ytterligare beskriver i sin rapport till regeringen efter inträdet i Nato.

”Därutöver ser Försvarsberedningen med oro på marinens bristande personaltillgång. Det är idag en av det största begränsningarna för den operativa förmågan. För att öka marinens förmåga och tillgänglighet anser Försvarsberedningen att antalet anställda ska ökas och att ytterligare insatser ska göras för att öka tillgången till personal.”

(Försvarsberedningen 2024:137)

Tillväxt, personaltillgång och operativ förmåga hänger ihop och inom marinen vittnar även framtida materielprojekt om ett ökat behov av sjöofficerare¹. Fyra nya ytstridsfartyg av Luleå-klass blir större än dagens Visby-korvetter och är tänkta som en del av Natos Integrated Air and Missile Defence (IAMD) (Försvarsberedningen 2024:137). Med ökad operativ förmåga som följd, innebär detta även större besättningar med behov av officerare villiga till karriärer i sjögående befattning (Westberg 2024). Rekryteringssiffror av officerare visar på en positiv trend men behovet är betydligt större än den takt som sker i nuläget (Försvarmakten 2023a). Genom val av rätt officerskategori ökar individens stimulans och trivsel, vilket både gör yrket konkurrenskraftig i samhället och bidrar till operativ förmåga.

Som en del i tillväxtprocessen, med Marinchefens och Försvarsberedningens beskrivning av bristande personaltillgång, är uppsatsens syfte att bidra till ökad operativ förmåga inom marinen. Detta genom att undersöka vilka personlighetstyper som kännetecknar dagens sjöofficerare med en längre karriär inom yrket framför sig. Uppsatsen kommer att besvara följande forskningsfråga:

Vilka personlighetstyper enligt RIASEC är framträdande hos svenska sjöofficerare som tagit examen i nuvarande befälssystem?

Sett till uppsatsens syfte, att bidra till operativ förmåga i marinen, besvaras även följande fråga:

¹ Sjöofficer används som begrepp i denna uppsats och definieras som officer anställd vid sjögående förband med yrkesinriktning mot sjögående befattning.

Vilka skillnader i personlighetstyper finns mellan olika officerskategorier hos svenska sjöofficerare?

En kombination av yrkesvalet till officer inom psykologi och militärsociologi skapar en ökad förståelse och inomvetenskaplig relevans. Uppsatsens resultat avser ge en utomvetenskaplig relevans genom ökad kunskap om dagens sjöofficerare vilket Försvarmakten som arbetsgivare kan dra nytta av i rekryteringsprocessen. Sett till yrkesprofessionen avser resultatet öka kunskapen för bemanning och effektivisering av arbetet. Om individen hamnar rätt ökar möjligheterna till stimulans vilket bör öka graden av kvarhållande, fler sjöofficerare och därmed bidra till marinens operativa förmåga.

2. Forskningsöversikt

Yrkesval kan förstås från både psykologiska och militärsociologiska perspektiv. Psykologin analyserar individens drivkrafter och motiv, medan militärsociologin undersöker dynamiken inom militära organisationer och deras relation till samhället. Militärsociologin fokuserar särskilt på sambandet mellan militära värderingar och kulturell utveckling, vilket förklarar varför individer attraheras av det militära yrket och väljer att bli officerare. Denna uppsats integrerar båda perspektiven för en djupare förståelse av yrkesval, generellt inom det militära och specifikt yrket som sjöofficer.

2.1 Psykologisk forskning om yrkesval

Under en betydande tid har forskare inom akademien ägnat stort intresse åt processen för yrkesval. Det akademiska engagemanget startade i början av 1900-talet med Frank Parsons, vars teori fokuserade på att matcha individens personliga egenskaper med de krav och förutsättningar som ett specifikt yrke ställer. Teorierna kring yrkesval har genom åren utvecklats och förfinats från ursprungligen amerikanska perspektiv till att omfatta globala vetenskapliga områden, inklusive karriärcoachning och yrkesvägledning. Enligt *Alvin Leung*, som diskuterar ämnet i antologin "International Handbook of Career Guidance", finns det fem internationellt erkända modeller för personlighetsegenskaper inom området yrkesval. Dessa inkluderar *Theory of Work Adjustment (TWA)*, *Holland's Theory of Vocational Personalities in Work Environment (RIASEC)*, *Self-concept Theory of Career Development (SCT)*, *Theory of Circumscription and Compromise (CCT)* och *Social Cognitive Career Theory (SCCT)*. Teorierna representerar olika perspektiv och tillvägagångssätt för att analysera och förstå hur individer navigerar och väljer yrkesvägar. Det internationella erkännandet av dessa teorier

understryker deras relevans och användbarhet på en global skala inom forskning och karriärvägledning (Leung 2008:115–16).

De fem olika karriärsteorierna handlar om hur individens val av yrke påverkas av relationen mellan personen och arbetsplatsen. De kan delas in i två grupper baserat på hur de ser på yrkesvalet: antingen som en dynamisk process eller som en mer fast relation mellan individen och arbetsplatsen.

TWA och RIASEC anses vara mer statiska teorier. TWA, senast uppdaterad 1968, kopplar samman individens personlighet med arbetsmiljön. Det hjälper till att förklara yrkesval, och med rätt frågor kan det också förklara varför individer vill byta miljö eller arbetsplats (Lofqvist, Weiss, och Dawis 1968).

Hollands teori, RIASEC, är också kopplad till yrkesvalet och fokuserar på att förklara yrkesbeteenden samt identifiera faktorer som bidrar till ökat välbefinnande inom yrket. Precis som TWA-teorin fokuserar RIASEC mer på relationen mellan individ och arbetsmiljö, vilket gör den mer statisk jämfört med de andra tre modellerna där processerna är mer dynamiska. RIASEC omfattar olika personlighetstyper och vilka egenskaper som leder till acceptabla karriärbeslut (Holland 1997). Sammanfattningsvis kan sägas att Hollands teori är enkel och har en tydlig koppling mellan personlighet och yrke. Dessa egenskaper gör modellen populär och användbar inom områden som karriärutveckling och yrkesrådgivning (Holland 1997:216–17). De tre övriga teoretiska modellerna fokuserar mer på pågående processer relaterade till yrkesval. *Supers teori*, SCT, bygger på insikten att människor varierar i förmågor och intressen, och att olika yrken kräver olika egenskaper. Han hävdar att både individer och arbetsmiljö förändras över tid, vilket startar en process där individens självbild förändras och leder till nya val och anpassningar över livet. Processen delas upp i olika livsperioder, där varje period präglas av individens utvecklingsmål. Detta dynamiska förhållande påverkar sedan beslut om karriärutveckling och val (Super 1953:185–90),

Gottfredsons teori, CCT, betonar att individen genomgår olika utvecklingsstadier som påverkar valet av yrke baserat på individens sociala och psykologiska självbild. Under barndom och ungdom sker kognitiv utveckling, vilket formar en uppfattning om olika yrkens innebörd i relation till arbetsområden, könsroller och yrkens prestige. Individens förutsättningar, både genetiska och sociala, skapar ramar för självbilden och påverkar vilka yrken som anses passande eller olämpliga. Begreppet *Circumscription* innebär en ram för vad individen ser som önskvärt och passande. *Compromise* handlar om vilka yrkesval som uppfattas som möjliga för individen (Gottfredson 1981:545–48).

Lents m.fl. teori, SCCT, delas upp i tre delar: först vad som skapar intresse för ett yrke, sedan hur man kan förklara detta val, och slutligen vad som indikerar framgång i yrkeslivet. Individens och miljöns betydelse fortsätter att vara viktig att förstå, men teorin koncentrerar sig också på individens kognitiva sida, självbild och hur förändringar i dessa påverkar yrkesvalet (Lent och Brown 2013:79–122). Sammanfattningsvis framhäver de fem etablerade teorierna olika aspekter, där varje modell har sina styrkor och användbarhet inom området för karriärutveckling och yrkesrådgivning.

Under 1900-talet har utvecklingen av personlighetstester för arbetsbedömning skiftat från att fokusera på arbetsgivarens perspektiv till att inkludera individens perspektiv, med betoning på icke-kognitiva attribut (Allen m.fl. 2014; Muhammad, Wolters, och Jayne 2020; Nye m.fl. 2012, 2020; Rumsey 2014). Inte minst inom officersprofessionen har dessa typer av personlighetstester blivit vanligare, vilket forskarna ovan visar med sina studier. *Allen m.fl.* har gjort studie på individer som genomgått *U.S. Army Officer Candidate School* och menar att icke-kognitiva tester matchar individen i rollen som ledare medan kognitiva tester visar individens förmåga att leda (Allen m.fl. 2014:310–26). Något som går att översätta till behovet av att kvarhålla officerare, om att se individens intresse för yrket inte bara förmågan att genomföra arbetet. *Muhammad m.fl.* betonar vikten av att matcha rätt befattningar inom specialistofficersyrket, där variationen av arbetsuppgifter är stor, för att säkerställa trivsel och kvarstannande. För detta behövs icke-kognitiva personlighetstester som säkerställer att individer placeras i befattningar de uppskattar, inte bara kan utföra. (Muhammad m.fl. 2020:71–78). Denna beskrivning liknar den efterfrågan på karriärutveckling som specialistofficerare uttryckt i tidigare undersökningar, vilket diskuteras i uppsatsens problembeskrivning. *Rumsey* diskuterar officersyrkets förändrade utmaningar i en miljö full av komplexitet. Genom att studerat personlighetstester för urval vid tre officersskolor i USA kan han påvisa att icke-kognitiva personlighetstester ger en bra bild av individer som är lämpliga för respektive inriktning (Rumsey 2014:254–56). Han argumenterar för att dessa tester bör fortsätta och kommer öka effektiviteten inom officerskåren och den operativa förmågan.

Sammanfattningsvis finns en teoretisk enighet om att yrkesval handlar om individen i kombination med arbetsmiljön och arbetsuppgifterna. Övergången från kognitiva till icke-kognitiva tester är allmänt accepterad, både i samhället och inom militären. Trots att forskningen huvudsakligen rör det amerikanska systemet, är dess principer tillämpliga på det svenska officersyrket, då likheterna är större än skillnaderna. Medan det psykologiska perspektivet är gemensamt, bör militära yrken även beaktas ur andra perspektiv, varför översikten fortsätter med ett militärsociologiskt perspektiv.

2.2 Militärsociologisk forskning om yrkesval

Från ett historiskt perspektiv har officerens roll i ett demokratiskt samhälle varit särskilt relevant, då den väpnade styrkans kontroll, som understöds av officerare, i sig kan innebära en potentiell utmaning mot demokratin vilket den klassiska forskningen av *Huntington* och *Janowitz* diskuterat (*Huntington* 2002; *Janowitz* 2017). *Huntington* framhäver officersprofessionens betydelse och jämför den med andra akademiska professioner. Enligt *Huntington* drivs officerare inte av ekonomisk vinning eller patriotism, utan av kärlek till professionen och dess samhällsroll. Vid analys av officersdrivkrafter måste det statliga monopolet på yrket och dess organisatoriska krav beaktas. *Huntington* särskiljer även *enlisted* personal från officerare genom att betona att de saknar den intellektuella utveckling och ansvar som definierar officersprofessionen (*Huntington* 2002:11–18). Denna särskiljning är intressant i diskussionen kring nuvarande trebefälssystem, där såväl organisationen som individen kan se skillnader i yrkesutövningen för taktiker och specialister.

Janowitz beskriver att teknologisk och samhällelig utveckling under 1900-talet har lett till en närmare koppling mellan det civila samhället och militären (*Janowitz* 2017:viii–xiii). En konsekvens av denna förändring är ett breddat rekryteringsmönster för officerare, som nu inkluderar ett mer representativt tvärsnitt av samhället, i stället för en liten elit. Detta har även förändrat officersprofessionen, från att vara strikt militär till att inkludera en politisk dimension, både inom organisationen och i samhället (*Janowitz* 2017:9–13). Enligt *Janowitz* påverkas yrkesvalet till officer av slumpmässiga händelser samt sociala och individuella faktorer. Officersyrket påverkas dessutom av samhällets syn på militären, vilket påverkar yrkets status och attraktionskraft. Den kulturella kontexten spelar en viktig roll i individens beslut att bli officer. Ytterligare påverkan kommer från de krav som organisationen ställer på dem som utbildar sig till officerare (*Janowitz* 2017:104–7).

Mer forskning inom ämnesområde har *Moskos* genomfört, som i sin artikel "From Institution to Occupation", ifrågasätter *Huntingtons* syn på officersprofessionen som isolerad (*Moskos* 1977). Likt *Janowitz* argumenterar *Moskos* i stället för en koppling mellan militären och det moderna samhället. Han utmanar militärens institutionella ställning och menar att drivkrafterna till yrket liknar dem i övriga samhället, även om han framhäver skillnader mellan det militära och civila. *Moskos* presenterar militären som två idealtyper: institution och organisation (I/O-modellen), och denna modell visar hur yrkesvalet och drivkrafterna förändras. Institutionella

drivkrafter som "kall", avskildhet och icke-monetära belöningar ersätts av generella drivkrafter som lön, arbetsförhållanden och självförverkligande (Moskos 1977:42–44).

Den traditionella forskningen om officersyrket och dess relation till samhället visar en varierande historisk bild. Klasssamhällets avskaffande i västvärlden under 1900-talet kan förklara en bredare rekrytering till officersyrket. Teknologisk utveckling har också krävt bredare kunskaper från officerare. Enligt Janowitz och Moskos har övergripande drivkrafter och motivationsfaktorer blivit viktigare än det traditionella kallet som Huntington förespråkar. Eftersom dessa forskare beskriver den amerikanska militären, som skiljer sig strukturellt och kulturellt från Sverige, fokuserar nästa avsnitt på militärsociologi och officersyrket ur ett svenskt perspektiv.

2.3 Det svenska militärsociologiska perspektivet på yrkesvalet

Flera svenska forskare visar på en liknande förändring inom den svenska officerskåren. Från att ha varit ett privilegium för adeln under flera århundraden, har rekryteringen under 1900-talet övergått till att omfatta en bredare social bakgrund (Abrahamsson 2005; Thisner 2007; Ydén 2008).

I senare forskning applicerar Ydén Moskos I/O-modell på den svenska militären och betonar att Försvarsmakten, som gått från en institution till organisation i samhällssynen, främjar en självförverkligande karriär inom den militära hierarkin som norm. Samtidigt erkänner Ydén att vissa svenska officerare fortfarande kan betrakta yrket som ett traditionellt kall (Ydén 2008:85–87). Oaktat syn så anger han att incitamenten för yrkesvalet är lön och möjligheter till befordran, något som inte kan anses specifikt för officersyrket utan finns inom andra organisationer och företag. Även Ledberg menar att synen på Försvarsmakten i samhället stämmer med Moskos I/O-modell. Hon beskriver att valet till officersyrket tidigare byggde på klassiska militära dygder som mod, ära och lojalitet, vilket dagens generationer inte ser som attraktionskraft (Ledberg 2019:186–87). Sammanfattningsvis beskriver detta hur Försvarsmakten inte kan vila på traditionell attraktionskraft utan behöver skapa en förståelse för hur valet till officersyrket sker idag.

Österberg *m.fl.* visar i sina studier att karriärvägar för både taktiker och specialistofficerare är otydliga för kadetter som genomför grundläggande officersutbildning. Individerna har inte en tydlig bild av vad yrket och dess karriärmöjligheter innebär, vilket ger negativ syn och sämre attraktionskraft. Rekryteringen till officersutbildning behöver förbättras för att konkurrera i samhället och nå det ökade behovet av rekrytering (Österberg, Jonsson, och Berglund 2018; Österberg, Oskarsson, och Nilsson 2021).

När det gäller valet att bli sjöofficer har historiskt arvet inom familjen varit avgörande, något *Kaiser* visar i sin studie, men beskriver även olika faktorer som ålder, kön, social och geografisk bakgrund. Dessutom tar hon hänsyn till yrkets innebörd, särskilt för sjöofficeren som sjöman, vilket ger kopplingen till personlighetstyper och intressen. Enligt *Kaijser* påverkas yrkesvalet av en mångfald faktorer, vilket framträder på olika sätt för generationer. Till exempel tycks försvarsvilja ha varit en motivationsfaktor under 1980-talet, särskilt efter incidenten med U-137. Andra motiv verkar mer slumpartade, såsom att få gratis utbildning eller förvärva livslång kunskap. Även den frivilliga ungdomsverksamheten Sjövärnsskåren har i många fall spelat en roll i beslutet att bli sjöofficer (Kaijser 2012:18–28). Flera av *Kaijsers* argument upplevs stämma i dagens situation men där kopplingen till sjömansyrket är återkommande, här kan personlighet och intresse ge en ytterligare förklaring.

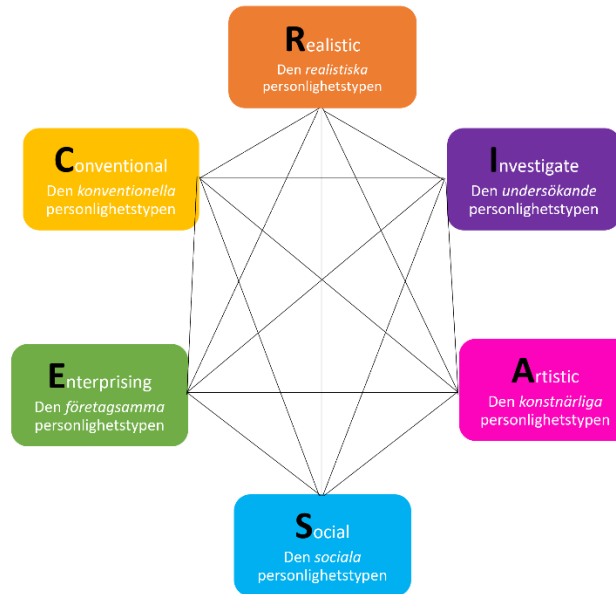
Forskningslucka

Forskningsfältet kring officersyrket visar på ett brett spektrum av arbetsuppgifter och innebörder. Militärsociologer har däremot inte tydligt differentierat yrkesrollen för olika typer av officerare, vilket gör att det kan antas att liknande drivkrafter och motivation gäller för att bli marinofficer, arméofficer eller flygvapenofficer. Detta står i kontrast till ett psykologiskt perspektiv där individens personlighet och intressen anses centrala för ett framgångsrikt yrkesval. Uppsatsen avser fylla denna lucka genom undersökning av personlighetstyper hos dagens marinofficerare, specifikt sjöofficer, och på detta sätt ge en ökad förståelse för yrkesvalet. Ett bidrag som kompletterar befintlig forskning inom området och samtidigt uppfyller syftet att bidra till ökad operativ förmåga i marinen.

3. Teori

Som teoretiskt ramverk genom uppsatsen har *John L Holland's* teori för personlighetstyper, kallad RIASEC-modellen (*se figur 1*), använts. Teorin grundades under 1950-talet och fokuserar främst på att förklara beteenden inom olika yrken samt att identifiera faktorer som bidrar till ökat välbefinnande i arbetslivet. RIASEC-modellen inkluderar sex olika personlighetstyper och analyserar vilka egenskaper som leder till välgrundade karriärbeslut (Holland 1997).

Holland argumenterade för att människors personligheter och intressen kan användas för att förutspå deras preferenser för olika arbetsmiljöer, vilket har påverkat synen på vikten av karriär- och yrkesrådgivning. Holland introducerade RIASEC-teorin för att skapa förståelse för hur personlighetsdrag och yrkesval är relaterade till varandra. Vidare presenterade han fyra grundläggande antaganden som utgör grunden för denna modell (Holland 1997:1–11).



Figur 1 Egen illustration av Holland's RIASEC-modell med relativa distanser sinsemellan.

Det *första* antagandet inkluderar individuella skillnader, där människor har olika personlighetsdrag och därmed olika intressen. Dessa delas upp i sex olika personlighetstyper, enligt *figur 1*. Det *andra* antagandet tar upp karaktäristiska omgivningar såsom arbeten och arbetsmiljöer, som i sin tur delas in i sex typer av generella arbetsmiljöer. Det *tredje* antagandet betonar förekomsten av person-omgivningsanpassning, där individer söker sig till miljöer där det sker en bättre matchning mellan personlighetsdrag och intressen. Individen strävar efter erkännande för sina förmågor och värderingar. Detta leder till det *fjärde* antagandet om yrkesvalet. Individer väljer yrken baserat på deras personliga intresse och den gynnsamma relation som uppstår mellan personlighet och yrkets karaktäristiska miljö.

Den första föreslagna principen som omfattar de sex personlighetstyperna kan kopplas samman som ett uttryck för relationen mellan personlighet och yrkesval. Holland bidrog således med betydande insikter till förståelsen av hur individers personligheter och intressen kan forma deras val av arbetsmiljö och yrken.

Personlighetstyperna kan sammanfattas på följande sätt:

Realistisk (R): Den realistiska personlighetstypen utmärks av ett intresse för praktiska, fysiska och konkreta arbetsuppgifter. Individen visar mindre intresse för mellanmänskliga relationer och dras i stället till hantverksyrken. Karaktärsdrag för denna personlighetstyp innefattar traditionell, genuin, reserverad, praktisk och o-flexibel (Holland 1997:21–22).

Undersökande (I): Den undersökande personlighetstypen är inriktad på problemlösning och analys. Individen lockas av arbetsuppgifter som involverar kreativa processer och idéer snarare än fysiska objekt och kollegor. Karaktärsdrag för denna personlighetstyp inkluderar nyfikenhet,

självständighet och en viss grad av intellektuell försiktighet. Denna typ kan också upplevas som reserverad (Holland 1997:22–23).

Konstnärlig (A): Den konstnärliga personlighetstypen visar huvudsakligen intresse för kreativa uttryck. De trivs med att arbeta självständigt inom konstnärliga områden eller i samarbete med likasinnade. Yrken inom skapande och olika konstformer är attraktiva för denna typ. Karaktärsdrag för denna personlighetstyp inkluderar ofta öppenhet, självständighet och känslomässig delaktighet (Holland 1997:23–24).

Social (S): Den sociala personlighetstypen visar ett starkt intresse för mellanmännsliga relationer snarare än fysiska objekt. Individen är inriktad på att hjälpa andra och passar väl i roller som instruktör eller lärare. Karaktärsdragen för denna personlighetstyp inkluderar hjälpsamhet, generositet, tålmodighet och förmåga till gott samarbete (Holland 1997:24–25).

Företagsam (E): Den företagsamma personlighetstypen utmärks av ett intresse för att påverka och övertyga andra. Individen föredrar arbete i ledande befattningar med fokus på interaktion med kollegor och utveckling av idéer snarare än hantering av fysiska objekt. Yrkesområden som passar denna personlighetstyp inkluderar försäljning, politik och ledarskapsroller. Karaktärsdragen för denna personlighetstyp kan uppfattas som äventyrlig, livlig, bestämd, självsäker och utåtriktad (Holland 1997:25–26).

Konventionell (C): Den konventionella personlighetstypen uttrycker intresse för ordning och struktur. Individen föredrar arbete som involverar kontorsarbete och passar väl inom områden som ekonomi, administration och bokföring. Karaktärsdrag för denna personlighetstyp inkluderar effektivitet, noggrannhet, envishet och handlingskraftig (Holland 1997:26–28).

Då personlighetstest är genomfört bildar de dominerande typerna en två- eller trevariabel kod som Holland benämner *Vocational Preference Inventory* (VPI-kod) och som används för fortsatt bearbetning (Holland 1997:28–34). De olika personlighetstyperna har enligt Holland ett inbördes relativt förhållande sinsemellan med olika distans (se figur 1). Kortare relativt avstånd utgör en vanligare kombination än kombination av motsatt sida, t.ex. Realistisk (R)-Undersökande (I) är mer förekommande än Realistisk (R)-Social (S) (Holland 1997:34–36).

3.1 Teoridiskussion

Valet av Hollands RIASEC-modell som teoretiskt ramverk lämpar sig då yrkesval och individens intresse ligger i fokus. Till skillnad från andra teorier inom området anses dess enkelhet och det utvecklade självtestet vara mer lämpligt än en mer processororienterad teori, som kräver djupare och mer omfattande undersökning. Detta gör teorin särskilt användbar inom uppsatsens begränsade tidsram. Både *Nauta* och *Nye m.fl.* visar med sin forskning att

personlighetstyper och intressen är viktigt för lyckat karriärval och framhäver fördelar med RIASEC-modellen (Nauta 2010; Nye m.fl. 2012). Att påvisa personlighetstyper utifrån intressen i kombination med officerskategorier avser bidra till uppsatsens syfte.

Det har riktats viss kritik mot teorin där sex personlighetstyper ses som en förenkling och inte fångar upp ämnets komplexitet. Dess ursprung från 1950-talets USA skiljer sig från dagens samhälle och arbetsmarknad vilket gör den inaktuell. Kritik har även riktats då flera forskare menar att teorin inte utvärderats tillräckligt och ifrågasätter reliabiliteten (Liao, Armstrong, och Rounds 2008; Van Iddekinge, Putka, och Campbell 2011). Även om teorin är globalt accepterad behöver generationsperspektiv och kulturella skillnader tas i beaktande. Detta vägs in och balanseras i den operationalisering som sker av teorin inför skapande av enkäten. Användbarheten ur ett svenskt perspektiv styrks då teorin ligger som grund till stöd för yrkes- och karriärval inom både Skolverket och Arbetsförmedlingen (Arbetsförmedlingen 2024; Skolverket 2024).

3.2 Operationalisering

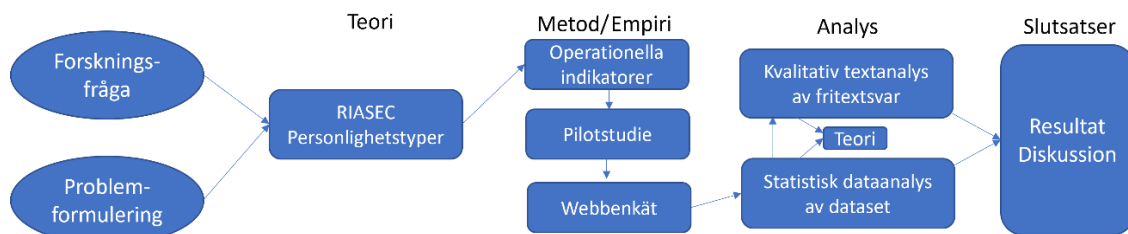
För att etablera en adekvat spårbarhet och uppnå hög validitet, behöver de teoretiska definitionerna vara i samklang med de operationella indikatorerna. Trovärdigheten i undersökningen bygger på precisionen i mätningarna, att enkätfrågorna ger svar på det definierade fenomenet (Esaiasson m.fl. 2017:56–57). *Tabell 1* visar hur de operationella indikatorerna, uttryckta genom påståenden, härleds från det teoretiska ramverket med operationaliseringar baserade på Hollands sex personlighetstyper. Genom att undersöka hur respondenter anser att påståenden stämmer kan slutsatser dras av vilken personlighetstyp som är dominant. Det är möjligt att påståenden inom flera personlighetstyper stämmer in hos respondenten, vilket innebär att subtyper av personlighet kan framstå. Genom att brett sprida påståenden inom respektive personlighetstyp kan tendenser framträda och möjlighet att säga att respondenten är t.ex. mer Undersökande än Konstruktiv. De framtagna påståendena härstammar från och är analyserade utifrån Hollands självtest (Holland 1997:A) samt andra webbaserade självtest baserade på RIASEC-modellen (Arbetsförmedlingen 2024; Onet Center 2024; Psychometrics Sweden 2019; Skolverket 2024) Varianter på självtest, baserade på Hollands teori, innehåller främst frågor kopplat till aktiviteter som individen gillar samt kompetenser som individen själv uppfattar sig ha. I syfte att balansera mängden frågor i enkäten har därför detta val även gjorts i de operationella indikatorerna nedan och åskådliggörs i *tabell 1*. Fastställande av personlighetstyp beskrivs utförligare under kapitel 4, Metod.

Tabell 1 Operationalisering och operationella indikatorer.

Holland´s sex personlighetstyper:	Operationaliseringar	Operationella indikatorer (Påstående för dikotoma enkätfrågor)
(R) Realistisk	<ul style="list-style-type: none"> >Intresserad av praktiska, fysiska och konkreta arbetsuppgifter >Attraheras av yrken som kan liknas vid hantverksyrken >Mer åt det traditionella hållet >Kan upplevas mindre flexibel >Inget behov av att jobba med andra människor 	<ul style="list-style-type: none"> Jag gillar att meka med motorer Jag gillar att bygga saker Jag gillar att ta hand om djur Jag gillar att sätta ihop saker eller montera saker Jag gillar att laga mat Jag är en praktiskt lagd person Jag gillar att arbeta utomhus
(I) Undersökande	<ul style="list-style-type: none"> >Intresserad av problemlösning och analys >Attraheras av kreativa processer >Nyfikenhet och självständighet >Kan upplevas som reserverad 	<ul style="list-style-type: none"> Jag gillar att lägga pussel Jag tycker om att göra experiment Jag tycker om naturvetenskap Jag tycker om att försöka lista ut hur saker fungerar Jag gillar att analysera problem/situationer Jag gillar att arbeta med siffror och diagram Jag är bra på matematik
(A) Konstnärlig	<ul style="list-style-type: none"> >Intresserad för kreativa uttryck >Arbetar gärna självständigt eller med likasinnade >Öppenhet, självständighet och känslomässigt deltagande 	<ul style="list-style-type: none"> Jag är bra på att arbeta självständigt Jag gillar att läsa om konst och musik Jag tycker om kreativt skrivande Jag är en kreativ person Jag gillar att spela instrument och/eller sjunga Jag tycker om att spela teater Jag tycker om att rita/teckna
(S) Social	<ul style="list-style-type: none"> >Intresse för människor snarare än fysiska föremål >Intresserad av att hjälpa andra och attraheras av yrken som instruktör och lärare >Hjälpsamhet, generositet, tålmodighet och god samarbetsförmåga 	<ul style="list-style-type: none"> Jag gillar att arbeta i team Jag gillar att undervisa eller utbilda människor Jag gillar att hjälpa människor att lösa sina problem Jag är intresserad av att bota sjuka människor Jag tycker om att lära mig om andra kulturer Jag gillar att diskutera olika frågor Jag tycker om att hjälpa människor
(E) Företagsam	<ul style="list-style-type: none"> >Vill påverka eller övertyga andra >Jobbar gärna i ledande befattningar med andra kollegor >Yrken som lämpar sig är försäljning, politik och chefsroller >Äventyrlig, livlig, bestämd, självsäker och utåtriktad 	<ul style="list-style-type: none"> Jag är en ambitiös person, jag sätter upp mål för mig själv Jag gillar att försöka påverka eller övertyga människor Jag gillar att sälja saker Jag är snabb på att ta på mig nya ansvarsområden Jag kan tänka mig att starta ett eget företag Jag tycker om att leda Jag gillar att hålla tal
(C) Konventionell	<ul style="list-style-type: none"> >Intresserar sig för ordning och struktur >Föredrar kontorsarbete inom ekonomi, administration >Effektiv, grundlig, envis och handlingskraftig 	<ul style="list-style-type: none"> Jag gillar att organisera saker (filer, skrivbord/kontor) Jag gillar att ha tydliga instruktioner att följa Jag skulle inte ha något emot att arbeta 8 timmar per dag på ett kontor Jag är uppmärksam på detaljer Jag gillar att arkivera och/eller datoradministration Jag är bra på att dokumentera mitt arbete Jag vill gärna arbeta på kontor

4. Metod

Uppsatsen baseras på en surveyundersökning där data analyserats utifrån RIASEC-teorin. Ett deduktivt flermetodsorienterat tillvägagångssätt användes, med kvantitativ datainsamling följt av statistisk dataanalys och kvalitativ textanalys. Genom att integrera både kvantitativ och kvalitativ metod erhålls en mer holistisk bild och triangulering möjliggörs. Empirin från webbaserad enkätundersökning gav endast primärdata, varför källkritiska aspekter ej varit i fokus, men beaktats avseende tendens. Före fastställande av enkäten genomfördes pilotstudie, där utformningen av frågor anpassades för att ge relevant data kopplat till uppsatsens frågeställningar.



Figur 2 Övergripande forskningsdesign

4.1 Population och urval

Respondenterna var officerare vid 3.sjöstridsflottiljen med examen från nuvarande befälssystem (OF efter OP 07-10 och samtliga SO). Genom att avgränsa undersökningen till ett sjögående typförband, 3.sjöstridsflottiljen, erhöles ett representativt urval som speglar ett tvärsnitt av sjöofficerare. Detta urval ansågs kunna besvara forskningsfrågan och möjliggöra generella slutsatser för hela populationen sjöofficerare (Denscombe 2018:57–58). Enkäten skickades till 166 respondenter: 52 taktiker (OF) och 114 specialister (SO).

Tabell 2 Svarsfördelning av enkäten. Officerskategorier enligt indelning i resultatanalysen.

	Antal	Kön		Officerskategori		
		Kvinnor	Män	OF	SO/Op	SO/Tek
Tillfrågade	166	23%	77%	31%	40%	29%
Svarande		23%	77%	36%	37%	23%
n	127	30	97	46	48	33

4.2 Enkätutformning

Enkäten bestod av tre delar: bakgrundsinformation, personlighetstest enligt RIASEC, och frågor rörande yrkesroll och arbetsmiljö.

Del 1 innehöll kategorivariabler som ålder, utbildning och officerskategori för att identifiera samband mellan personlighetstyper och officerskategorier.

Del 2 var ett personlighetstest med 42 påståenden baserat på operationella indikatorer, med svarsalternativen stämmer/stämmer inte, för att bestämma respondentens personlighetstyp enligt VPI-kod.

Del 3 innehöll frågor om yrkesrollen och trivsel i befattning samt om arbetet motsvarade förväntningarna på officersyrket. Dessutom ställdes frågor om hur Försvarsmaktens beskrivning av officerskategorierna upplevdes vid ansökan till officersutbildningen.

Enkäten redovisas i sin helhet i *bilaga 1*.

4.3 Datainsamling

Genom de fördelar som finns med att genomföra surveyundersökningar via internet, såsom minskad tidsåtgång och snabbare datahantering, togs beslutet att utveckla en webbaserad enkät (Denscombe 2018:35). Enkäten var aktiv mellan den 24 februari och 24 mars 2024 och distribuerades via e-post till respondenterna vid 3.sjöstridsflj. Vid utskick och mejl samt i inledningen av enkäten fanns information om studiens syfte, förväntad svarstid, anonymitet, behandling av personuppgifter samt frivillighet. Medgivande för hantering av personuppgifter samt deltagande i studien skedde genom inskickad enkät. Genom detta har informations-, samtyckes-, konfidentialitets- och nyttjandekravet uppfyllts och god forskningsetik beaktats genom hela studien (Bryman 2018:170f; Vetenskapsrådet 2017).²

Eftersom tidigare forskning visat att svarsfrekvensen ökar med påminnelser, skickades detta ut fyra gånger baserat på kunskap om respondenternas verksamhet till sjöss. Vid avslutning av enkätinsamlingen hade totalt 127 av 166 utskickade enkäter besvarats, 77%, vilket anses vara en bra svarsfrekvens (Mangione 1995:60).

Indelningen av officerskategorier har följt premissen för småskaliga surveyundersökningar där antal fall för statistiska analyser ej ska understiga 30st (Denscombe 2018:75–77). Bortfallsanalysen visade samtidigt en acceptabel fördelning mellan de olika officerskategorierna enligt *tabell 2*. Ej inkomna svar ansågs motsvara svarsfrekvensen för kontrollvariablerna i del 1 av enkäten, vilket gjort att det externa bortfallet inte ansetts systematiskt utan snarare slumpmässigt, och därmed inte negativt påverkat representativiteten. Vid analys av variabel för hur stor del individen tjänstgjort i befattning ombord fartyg (VAR07), sorterades fall som svarat *Mindre än 50%* fram för kontroll. Efter analys togs fyra fall bort då

² Inledningstext som bestyrker forskningsetiska aspekter, enligt bilaga 1.

de inte bedömdes representativa för uppsatsens frågeställning. Svarsfördelning efter bortfallsanalys enligt *tabell 10*.

4.4 Analys av data och bearbetning

Initialt användes Microsoft Excel för att analysera och koda svaren från del 2 i enkäten (VAR09-VAR52), i syfte att ta fram personlighetstyper. Varje personlighetstyp representerades av sju påståenden där positiva svar sammanställdes för respektive kategori. De tre personlighetstyperna med högst numeriskt värde genererade VPI-koden. Då personlighetstyper hade lika numeriskt värde valdes den personlighetstyp som låg närmst den dominerande typen (se *tabell 3*). I dataset för vidare analys delades bokstäverna upp i tre olika variabler (VPI1, VPI2, VPI3).

Tabell 3 Exempel för VPI-kodning av personlighetstyper.

Fall	R	I	A	S	E	C	VPI1	VPI2	VPI3
198	3	2	4	7	6	3	S	E	A
199	5	6	4	2	4	4	I	R	A

Efter att personlighetstyp och VPI-kod fastställts för respektive respondent analyserades signifikanta förhållande mellan bakgrundsvariabler i del 1 av enkäten samt samband med variabler i del 3.

Efter genomförd VPI-kodning genomfördes univariat analys för fastställande av medelvärde (m) som centralmått och spridningsmått i form av standardavvikelse (SD) och vidd (min/max). Dessa mått fastställdes för respektive frågeställning i personlighetstestet, sammanställda variabler för personlighetstyp (R, I, A, S, E, C), samt variabler för frågeställningar i del 3 av enkäten.

För bivariat analys har *IBM SPSS Statistics version 26* använts som analysverktyg. Initialt testades variabler för att fastställa om normalfördelning fanns, om variablerna var parametrisk eller icke-parametrisk. Efter genomförda tester (Skewness, Kurtosis och Kolmogorov-Smirnov) beslutades att fortsatt endast genomföra icke-parametriska tester för varians och korrelation, då samtliga variabler ej var normalfördelade. För test av statistisk signifikans mellan medelvärden hos olika grupper tillämpades icke-parametriska test i form av Mann-Whitney U test och Kruskal-Wallis test (Pallant 2020:236–46). För korrelationsanalyser på dikotoma variabler användes Chi-två test och Cramer's V. Cramer's V antar bara positiva värden och resultatet har tolkats efter tabell i Pallants SPSS Survival manual (Pallant 2020:227–29). Spearman rho korrelationskoefficient (*rho*) användes för ordinal- och skalvariabler. Värdet varierar från -1 till 1 och visar ett starkare samband ju närmare 1 värdet är och i övrigt har

värdet tolkats enligt Pallant (Pallant 2020:138–41). För att bedöma reliabiliteten hos frågorna inom personlighetstestet användes Kuder-Richardson 20 (KR-20), som lämpar sig för dikotoma variabler och mäter intern konsistens för respektive grupp av 7 frågor. Då fall är mindre än 10 anses ett värde runt 0,5 vara acceptabelt, men ju närmre 1 ett värde indikerar desto högre reliabilitet (Pallant 2020:102). I analyserna testades sambandet genom hypotesprövning, där ett signifikansvärde (p) lägre än 0,05 betraktas som signifikant (Denscombe 2018:365–66).

5. Resultat

5.1 Personlighetstest

I följande avsnitt presenteras resultatet av frågorna i personlighetstestet, där de operationella indikatorerna redovisas och översätts till egenskaper och aktiviteter. Svansfrekvens för respektive fråga samt medelvärde redovisas och färgskalan markerar frågor med medelvärde över (grön) samt under (gul och röd) det totala medelvärdet. Reliabiliteten är testad för respektive grupp av frågor, där KR-20 värdet varierar mellan 0,498-0,689. Detta visar ett värde som ligger i nedre gräns för acceptabel nivå men då både intresse för aktiviteter och kompetenser/egenskaper mäts, vilket då inte syftar att undersöka samma sak, anses värdet vara acceptabelt och styrker reliabiliteten.

Tabell 4 Resultat för frågor kopplat till Realistisk (R) personlighetstyp. ($m=4,89$, $KR-20=0,635$)

Variabel	Påstående	%	m
VAR09	Jag gillar att meka med motorer	35%	2,45
VAR15	Jag gillar att bygga saker	71%	4,95
VAR22	Jag gillar att ta hand om djur	78%	5,46
VAR30	Jag gillar att sätta ihop saker eller montera saker	69%	4,84
VAR38	Jag gillar att laga mat	79%	5,52
VAR40	Jag är en praktiskt lagd person	76%	5,35
VAR45	Jag gillar att arbeta utomhus	81%	5,69

Realistisk (R) personlighetstyp har ett totalt medelvärde på 4,89 och där VAR09 utmärker sig med markant lågt medelvärde (2,45) och kan förklara det lägre värdet på reliabilitet trots högt totalt medelvärde. De övriga sex påståenden har en vidd på medelvärde under 1,0 och över 70% av respondenterna anser att de operationella indikatorerna för personlighetstypen stämmer. Detta tyder på att sjöofficeren generellt intresseras av samt har kompetens av praktiska aktiviteter, vilket här representeras av fritextsvar från respondenter.

”Gillar att jobba praktiskt och brukar alltid finnas saker att göra” (R17)³

”Jag gillar att vara aktiv... fysiskt har aldrig varit problem utan snarare har jag trivts med det att ständigt ha något att göra i stället för att nöta skrivbord hela dagarna” (R38)

Tabell 5 Resultat för frågor kopplat till Undersökande (I) personlighetstyp. (m=4,59, KR-20=0,585)

Variabel	Påstående	%	m
VAR10	Jag gillar att lägga pussel	65%	4,55
VAR19	Jag tycker om att göra experiment	76%	5,35
VAR26	Jag tycker om naturvetenskap	61%	4,27
VAR29	Jag tycker om att försöka lista ut hur saker fungerar	85%	5,98
VAR34	Jag gillar att analysera saker (problem/situationer)	91%	6,37
VAR41	Jag gillar att arbeta med siffror och diagram	30%	2,11
VAR47	Jag är bra på matematik	50%	3,47

Undersökande (I) personlighetstyp har ett totalt medelvärde på 4,59 med en stor vidd på medelvärde, från 2,11 (VAR41) till 6,37 (VAR34). Det markant låga medelvärdet på VAR41 tillsammans med vidden kan förklara lägre reliabilitet. De tre variabler (VAR19/29/34) med högt medelvärde och över 75% av instämmande visar på ett generellt intresse för problemlösning, vilket fritextsvar även indikerar.

”Jag gillar problemlösningar” (R16)

”Man får prova på så mycket nytt hela tiden och lösa saker efter hand, det är roligt” (R15)

Tabell 6 Resultat för frågor kopplat till Konstnärlig (A) personlighetstyp. (m=2,89, KR-20=0,598)

Variabel	Påstående	%	m
VAR11	Jag är bra på att arbeta självständigt	98%	6,89
VAR16	Jag gillar att läsa om konst och musik	28%	1,93
VAR25	Jag tycker om kreativt skrivande	28%	1,93
VAR31	Jag är en kreativ person	67%	4,72
VAR35	Jag gillar att spela instrument och/eller sjunga	33%	2,33
VAR39	Jag tycker om att spela teater	11%	0,80
VAR49	Jag tycker om att rita/teckna	23%	1,59

Konstnärlig (A) personlighetstyp har det lägsta totala medelvärdet (2,89) men samtidigt utmärker sig VAR11 med det enskilt högsta medelvärdet (6,89) för samtliga påståenden. Den stora vidden på medelvärde, från 0,80 (VAR39) till 6,89 (VAR11), förklarar lägre reliabilitet. VAR11 och VAR31 visar på att egenskaperna inom denna personlighetstyp är mer

³ Refererar till respondentens löpnummer, t.ex. Respondent 38 visas som (R38).

instämmande än intresset för aktiviteterna. Detta tyder på egenskaper hos sjöofficeren om att vara kreativ samt signifikant instämmande för självständigt arbete. Resultatet visar tydligt att Konstnärlig (A) personlighetstyp inte är representativt för sjöofficerare.

Tabell 7 Resultat för frågor kopplat till Social (S) personlighetstyp. ($m=5,46$ $KR-20=0,689$)

Variabel	Påstående	%	m
VAR12	Jag gillar att arbeta i team	97%	6,77
VAR20	Jag gillar att undervisa eller utbilda människor	90%	6,32
VAR21	Jag gillar att hjälpa människor att lösa sina problem	95%	6,66
VAR28	Jag är intresserad av att bota människor	23%	1,59
VAR36	Jag tycker om att lära mig om andra kulturer	60%	4,21
VAR42	Jag gillar att diskutera olika frågor	83%	5,80
VAR48	Jag tycker om att hjälpa människor	98%	6,89

Sociala (S) personlighetstypen har det högsta totala medelvärdet (5,46) och VAR28 utmärker sig med markant lågt medelvärde (1,59). Fem påståenden med markant högt medelvärde, vidd på 1,09, och över 80% av respondenterna som anser att operationella indikatorerna instämmer. Detta förklarar även det statistiskt acceptabla värdet för reliabilitet (0,689). Den höga instämmandegraden visar en generalitet för att sjöofficeren har empatiska egenskaper och trivs inom aktiviteter där interaktion med andra människor förekommer.

"Den stora anledningen till att man stannar kvar i FM är gemenskapen och arbetsmiljön mellan kolleger." (R112)

"Fantastiskt att få jobba i en besättning där hela gruppen strävar mot samma mål" (R24)

Tabell 8 Resultat för frågor kopplat till Företagsam (E) personlighetstyp. ($m=4,28$, $KR-20=0,511$)

Variabel	Påstående	%	m
VAR13	Jag är en ambitiös person, jag sätter upp mål för mig själv	85%	5,92
VAR18	Jag gillar att försöka påverka eller övertyga människor	61%	4,27
VAR25	Jag gillar att sälja saker	28%	1,93
VAR27	Jag är snabb på att ta på mig nya ansvarsråden	81%	5,69
VAR37	Jag kan tänka mig att starta ett eget företag	58%	4,04
VAR44	Jag tycker om att leda	87%	6,09
VAR50	Jag gillar att hålla tal	34%	2,39

Företagsam (E) personlighetstyp har ett totalt medelvärde på 4,28 med en stor spridning på medelvärde som förklarar låg reliabilitet. Värden på de operationella indikatorerna inom personlighetstypen är de mest utspridda inom samtliga typer. Svaren visar genom de tre variablerna (VAR13/27/44), med svarsfrekvens över 80%, att sjöofficeren stämmer in på

egenskaperna mer än på aktiviteterna. Att leda verksamhet och uppskatta att själv få nya arbetsuppgifter och utmaningar är egenskaper som svaren tyder på och exemplifieras nedan.

"Yrkesrollen har inneburet en stor variation av arbetsuppgifter och många möjligheter till lärande och ledning av grupper i olika konstellationer" (R30)

"Varierande och utmanande arbetsuppgifter. Klimat som gör att den som söker ansvar tilldelas ansvar och får växa med arbetsuppgifterna. Passar mig utmärkt som rastlös och lättlärd person" (R26)

Tabell 9 Svarsfrekvens och medelvärde för frågor kopplat till Konventionell (C) personlighetstyp. (m=3,91, KR-20=0,498)

Variabel	Påstående	%	m
VAR14	Jag gillar att organisera saker (filer, skrivbord/kontor)	80%	5,58
VAR17	Jag gillar att ha tydliga instruktioner att följa	85%	5,92
VAR23	Jag skulle inte ha något emot att arbeta 8 timmar per dag på kontor	41%	2,85
VAR32	Jag är uppmärksam på detaljer	85%	5,92
VAR33	Jag gillar att arkivera och/eller datoradministration	31%	2,16
VAR43	Jag är bra på att dokumentera mitt arbete	43%	3,02
VAR46	Jag vill gärna arbeta på kontor	28%	1,93

Konventionella (C) personlighetstypen har ett totalt medelvärde (3,91) som är lågt i förhållande till övriga. Spridningen i medelvärde, från 1,93 (VAR46) till 5,92 (VAR17/32), kan förklara det låga värdet för reliabilitet (0,498), vilket även är det lägsta för samtliga personlighetstyper. De operationella indikatorerna inom personlighetstypen visar ett tvetydigt resultat där aktiviteter för administration (VAR23/33/46) har låga medelvärde samtidigt som egenskaper och aktiviteter som tyder på struktur och välorganiserat (VAR14/17/32) har höga medelvärde. Lågt instämmande för administration förklarar det låga totala medelvärdet och exemplifieras nedan.

"Trodde inte det skulle vara så mycket administrativt arbete som det är" (R122)

"...Desto längre jag har kommit i karriären desto längre från kärnverksamheten har det blivit samt att det har blivit mer administrativt än vad jag såg framför mig" (R7)

5.2 Personlighetstyper hos sjöofficerare

För den övergripande forskningsfrågan redovisas, i *tabell 10*, resultat för den totala populationen samt officerskategorier.

Tabell 10 Sammanslaget resultat för frågeställningar om personlighetstyper.

	n	%	R				I				A				S				E				C			
			m	min	max	SD	m	min	max	SD	m	min	max	SD	m	min	max	SD	m	min	max	SD	m	min	max	SD
Totalt	123	100%	4,89	1	7	1,71	4,59	1	7	1,63	2,89	0	7	1,53	5,46	2	7	1,15	4,28	0	7	1,53	3,91	1	7	1,53
Personalkategori																										
OF	44	36%	4,34	1	7	1,90	4,34	1	7	1,67	3,14	0	7	1,82	5,59	2	7	1,21	4,73	0	7	1,52	3,86	1	7	1,55
SO/Op	46	37%	4,83	1	7	1,55	4,17	1	7	1,50	2,83	1	5	1,30	5,46	3	7	1,11	4,04	0	6	1,37	4,00	1	7	1,48
SO/Tek	33	27%	5,73	3	7	1,31	5,48	1	7	1,44	2,64	1	6	1,39	5,30	2	7	1,16	4,03	0	7	1,67	3,85	1	7	1,60

Resultatet visar att den Sociala personlighetstypen framträder tydligast med ett medelvärde (5,46) som är högt på den sjugradiga skalan. Det visar även att standardavvikelsen (1,15) från medelvärdet är tydligt lägst inom den Sociala personlighetstypen. Vidden (min/max) är stor inom samtliga personlighetstyper med både fall av max poäng (7) där samtliga påståenden stämmer in, och fall som helt (0) eller delvis (1-2) inte stämmer in på personlighetstypen. Efter den Sociala finns tre personlighetstyper som framträder och har medelvärde över 4, Realistiska (4,89), Undersökande (4,59) och Företagsamma (4,28), vilket enligt Hollands teori är över medel. Lägst medelvärde har Konstnärlig (2,89) och Konventionell (3,91) vilket är under medel och låga värden enligt Holland.

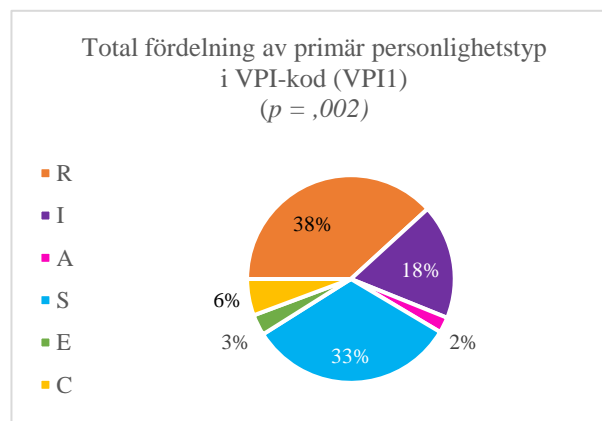


Diagram 1 Resultat för fördelning av primär VPI-kod.

Vid analys framkom inte några markanta skillnader i fördelning av personlighetstyper för kön eller ålder. Därför visas endast totalt resultat för de valda officerskategorierna efter genomfört chi-två test.

Resultatet från chi-två testet visar en signifikant association ($p=,002$) mellan populationen och primär personlighetstyp (VPI1) i VPI-koden, vilket indikerar en signifikant fördelningen av officerskategori inom respektive personlighetstyp. Cramers V-värdet (0.340) indikerar en medelstark korrelation mellan variablerna.

Såväl det deskriptiva resultatet av medelvärde samt fördelning enligt VPI-kod visar att Realistisk (38%) och Social (33%) personlighetstyp är tydligast framträdande i den totala

populationen. Den Undersökande (18%) hade framträdande medelvärde enligt ovan men förekommer i mindre fall som primär personlighetstyp enligt VPI-kod samtidigt som den Företagsamma (3%) även hade framträdande medelvärde men nästan är obefintligt representerad som primär personlighetstyp enligt VPI-kod.

Tabell 11 Resultat för korrelationstest genom Spearman's Rho (ρ) mellan personlighetstyper.

	R	I	A	S	E	C
R	1,000	,195*	-0,021	0,034	0,027	-,215*
I	,195*	1,000	-0,071	-0,061	0,133	0,055
A	-0,021	-0,071	1,000	,294**	,244**	0,157
S	0,034	-0,061	,294**	1,000	,258**	0,020
E	0,027	0,133	,244**	,258**	1	0,017
C	-,215*	0,055	0,157	0,020	0,017	1,000

Vid framtagande av VPI-kod testades även samband mellan personlighetstyper. Resultaten, enligt tabell 11, visar signifikant samband mellan de personlighetstyper som är främst förekommande. Positivt samband visades mellan Realistisk/Undersökande ($\rho=,195^*$) men ett negativt samband mellan Realistisk/Konventionell ($\rho=-,215^*$). För sociala personlighetstypen visades positivt samband mellan båda närliggande typer, Social/Konstnärlig ($\rho=,294^{**}$) och Social/Företagsam ($\rho=,258^{**}$). Anmärkningsvärt visas även ett signifikant positivt samband mellan Företagsam/Konstnärlig ($\rho=,244^{**}$).

5.3 Skillnad personlighetstyper mellan officerskategorier

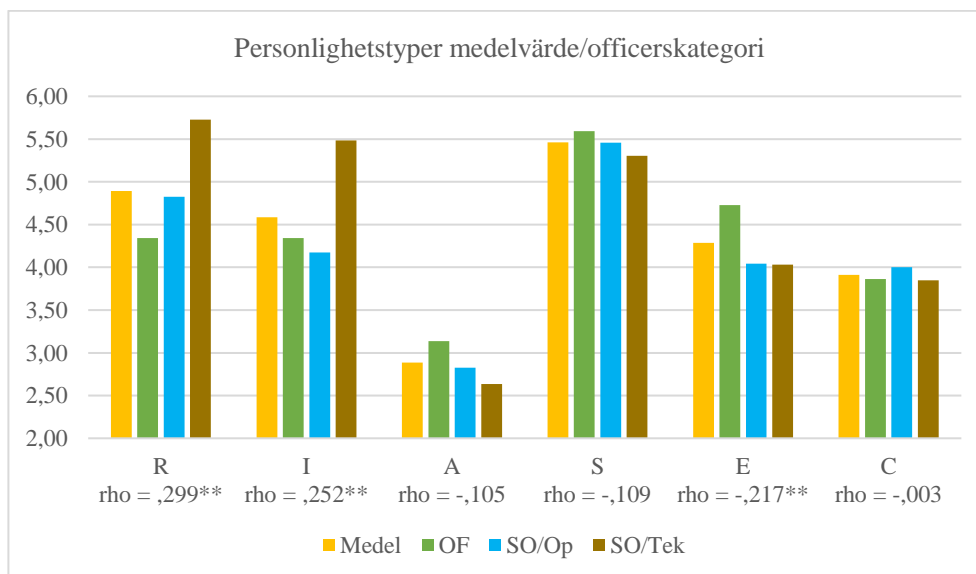


Diagram 2 Medelvärde för personlighetstyp av respektive officerskategori. Resultat för korrelationstest genom Spearman's Rho (ρ) redovisas. ** = signifikans uppmätt (* $p < 0,05$, ** $p < 0,01$).

I korrelationen mellan officerskategorier och personlighetstyper finns en statistisk signifikans inom Realistisk ($\rho=,299^{**}$) Undersökande ($\rho=,252^{**}$) och Företagsam ($\rho=-,217^{**}$) vilket presenteras enligt *diagram 2*. Korrelationen visar signifikans där SO/Tek är dominerande inom Realistisk och Undersökande medan OF är utmärkande inom Företagsam. Dock visar värdena en svag korrelation mellan dessa kategorier samt en nästintill obefintlig korrelation inom övriga. Social personlighetstyp har högst medelvärde totalt sett och jämnt värde mellan respektive officerskategori vilket förklarar den svaga korrelationen och visar en generaliserbarhet för sjöofficeren, oavsett officerskategori, utan att statistisk signifikans finns.

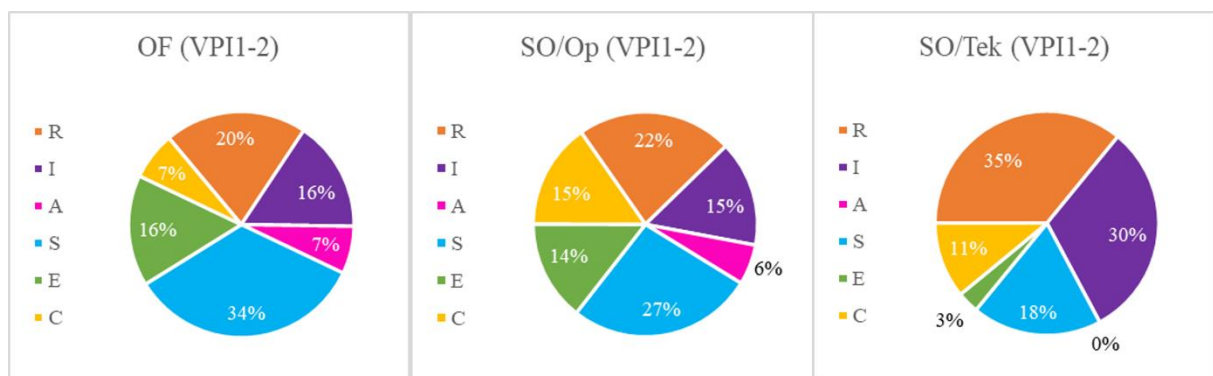


Diagram 3 Fördelning av personlighetstyper inom respektive officerskategori efter framtagen tvåvariabel VPI-kod.

Resultatet visar en stor spridning på VPI-koder vilket är förväntat enligt Holland's teori. Totalt förekommer 21 olika tvåvariabel koder. *Diagram 3* visar ett tydligt resultat som styrker spridning av VPI-koder men även att Realistisk och Social är primärt förekommande inom samtliga officerskategorier. SR/RS förekommer som VPI-kod bland 24% av populationen. Denna VPI-kod är även främst förekommande hos OF och SO/Op medan RI/IR är motsvarande för SO/Tek. Vidare visar resultatet att OF domineras av kombinationer med Social, Realistisk och Företagsam personlighetstyp. SO/Op domineras av Social med en bredare spridning av kombinationer med övriga personlighetstyper. SO/Tek har tydligt minst antal variationer av VPI-kod och domineras av kombinationer med Realistisk och Undersökande personlighetstyper.

5.4 Trivsel i befattning och valet av officerskategori

Resultatet från analysen av samband mellan officerskategorier och trivsel i befattning visar varken på korrelation eller signifikant fördelning. Detta bedöms bero på det positiva resultatet där 86% av populationen trivs *Bra* eller *Mycket bra* i yrkesrollen, se *diagram 4*.

Det som framkommit i analysen som negativt för trivsel är redovisat under *tabell 9*, där aktiviteter inom administration har lågt instämmande inom samtliga officerskategorier.

Enkätsvaren visar att 80% av populationen gjort yrkesvalet till sjöofficer under värnplikt, GMU eller anställning som GSS/K (VAR51). Samma andel, 80%, har även fått sin uppfattning om officersyrket under genomförandet av värnplikt eller anställning som GSS/K. Informationen har kommit från officerare i sjögående tjänst och endast 5% har fått sin uppfattning om yrkesrollen genom riktad rekryteringsinformation.

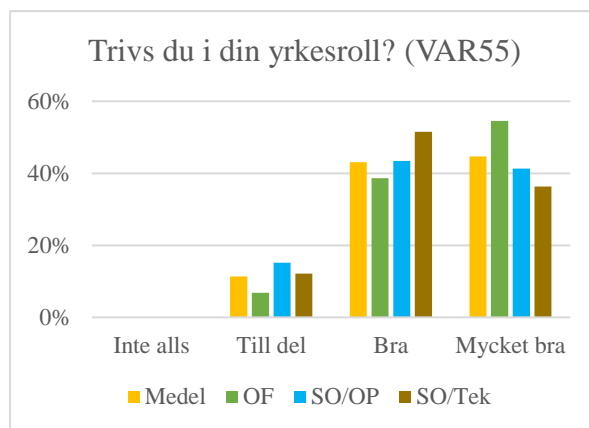


Diagram 4 Resultat av trivsel i yrkesrollen för respektive officerskategori.

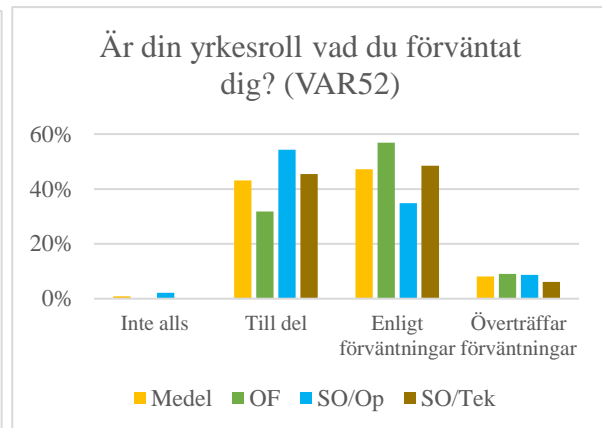


Diagram 5 Resultat av överensstämmelse mellan upplevd och förväntad yrkesroll för respektive officerskategori.

Samband visas mellan VAR52 och VAR55 där resultatet från Spermans Rho ger medelstark korrelation ($\rho=,342$) samt signifikans ($p=,001$) där trivsel i yrkesrollen ökar om individen har rätt uppfattning av yrkesrollen. Resultat från den statistiska analysen samt den kvalitativa analysen av fritextsvar diskuteras mer i kommande kapitel.

6. Diskussion och slutsatser

Följande kapitel inleds med att svara på forskningsfrågorna, följt av diskussion och slutsatser som möter uppsatsens problemställning och syfte att bidra till ökad operativ förmåga.

Vilka personlighetstyper enligt RIASEC är framträdande hos svenska sjöofficerare som tagit examen i nuvarande befälssystem?

Resultatet visar att Hollands personlighetstyper från RIASEC-teorin förekommer i varierande frekvens bland svenska sjöofficerare. Samtliga personlighetstyper finns representerade inom populationen men där två kategorier är dominanta och ytterligare två utmärker sig. I enlighet med teorin visar resultatet att individer har kopplingar till flera personlighetstyper varför ett stort antal varianter av VPI-kod har förekommit (Holland 1997:31–33).

De två dominant personlighetstyperna som resultatet visar är den **sociala** och **realistiska**. Dessa två personlighetstyper är främsta VPI-kod och framträdande inom samtliga officerskategorier vilket anses representera sjöofficeren generellt. Detta är intressant ur ett rekryteringsperspektiv då Holland menar att kombinationen SR och RS är lågt förekommande och ovanlig i samhället i stort (Holland 1997:33). Ledberg, liksom Moskos I/O-modell, menar att officersyrket inte längre är ett kall utan har stor konkurrens med övrig arbetsmarknad (Ledberg 2019:187; Moskos 1977:43). Ur ett kvarhållandeperspektiv, för bibehållande av operativ förmåga, kan därför en mindre förekommande personlighetstyp, SR/RS, vara utmanande för marinen och ställer högre krav på rekrytering.

Vilka skillnader i personlighetstyper finns mellan olika officerskategorier hos svenska sjöofficerare?

Övriga personlighetstyper som utmärker sig är **utforskande** och **företagsamma**. Resultatet visar ett mönster på viss skillnad mellan officerskategorier. Som sekundär personlighetstyp representeras taktiker främst av den **företagsamma** typen, t.ex. SE, ER, medan specialistofficerare med teknisk inriktning främst representeras av den **undersökande** typen, RI/IR. Specialistofficerare med operatörsinriktning har inget tydligt mönster utan representeras av VPI-koder som följer både taktiker och tekniker. Vilken innebörd detta kan ha för yrkesprofessionen kan ses ur flera perspektiv. Samtida forskning, där specialistofficerare har svårare att hitta rätt i yrkesvalet (Muhammad m.fl. 2020; Österberg m.fl. 2018) är en del av problembeskrivningen och här visar resultatet en spridning som stödjer tidigare forskning. Sett till traditionell forskning där Huntington talar om en delad officerskår (Huntington 2002) stöds resonemanget om att specialistofficerare med operatörsinriktning kännetecknas av personlighetstyper som mer följer mönstret för taktiker. Specialistofficerare består av individer med olika intressen, där en grupp bedöms vara intresserad av professionens övergripande roll som ledare i strid och en annan mer specialiserad på vapen, sensorer och tekniska stödsystem. Inom denna officerskategori finns även lägst överrensstämmelse kring förväntad bild av yrkesrollen. Resultatet stödjer Muhammad m.fl. forskning som menar att specialistofficersyrket innehåller många skiftande befattningar och roller vilket gör valet extra viktigt för att trivas i den dagliga yrkesutövningen. I tidigare befälssystem, Ny befälsordning (NBO) (Regeringen 1983), fanns endast en officerskategori vilket förenklade yrkesvalet och följande år av yrkesutövning uttrönade vägen mot specialist eller taktiker.

Resultatet kan bidra inom rekryteringsarbetet där Försvarsmakten tydligare kan stödja individens val till officersutbildning och yrkesutövning. Ett enkelt personlighetstest kan utgöra

ett bra diskussionsunderlag för val av officerskategori där individer som saknar den **realistiska** och **undersökande** personlighetstypen i VPI-koden bör, enligt detta resultat, överväga att välja vägen som taktiker i stället för specialist. På motsvarande sätt kan kunskapen användas för att särskilja individer med intresse för stabstjänst och administrativt arbete i syfte att bemanna denna typ av befattningar.

Uppsatsen bidrar även genom påvisande av utmaningar för kvarhållande och operativ förmåga. Enligt forskningen (Ledberg 2019:186–87; Moskos 1977:43) har officersyrkets traditionella kall försvunnit och ersatts av självförverkligande och personlig stimulans, vilket även kännetecknar den **företagsamma** personlighetstypen. Taktikern skulle då i större omfattning söka sig ifrån sjögående befattningar om detta inte uppfylls. Här kan kopplingen till CPA-rollen⁴ göras där taktikern har denna roll i flera befattningar, vilket innebär både administration och ett fokus på andra individer i motsats till vad som driver personlighetstypen. Dock visar resultatet att taktiker är den grupp som i högst grad trivs på jobbet, vilket till del motbevisar argumenten ovan.

Bland tekniker framträder den **undersökande** som även drivs av ett självförverkligande men i form av ständig utveckling och problemlösning som intresserar individen. Den teknikutveckling som skett med mer avancerade system på fartygen gynnar detta, där felsökning och problemlösning är stimulerande. Samtidigt finns äldre system som kräver samma sak men där lösningen inte finns då reservdelar med mera saknas. En utmaning med ny avancerad teknik är att extern personal ofta krävs, både för kunskap och behörighet, vilket till del hindrar tekniker från att få utmaningen att lösa problemet själv och nå en individuell yrkesutveckling och stimulans. Här kan Försvarmakten ytterligare se till individens intresse och möjliggöra kompetensutveckling i balans med organisationens behov.

Bristande personaltillgång, enligt marinchefen, som är del av problemställningen kan minskas genom kunskapen om personlighetstyper inom respektive officerskategori. En tydligare beskrivning av de olika officerskategorierna, inför val av officersutbildning, innebär att individens intressen bättre kan matchas och leda till ökad stimulans och kvarhållande. Försvarmakten bör se över möjligheter på flera plan, från valet av officersutbildning till individens behov av utveckling och självförverkligande, i balans med organisationens behov. Såväl taktiker som specialister som får fokusera på rätt arbetsuppgifter och utvecklas i

⁴ Chef med personalansvar

yrkesrollen, trivs på jobbet och bidrar där med till ökad operativ förmåga genom individuell utveckling, högre kompetens och ökat kvarstannande.

Genom framtagande av personlighetstyper som kännetecknar sjöofficeren har uppsatsen till del fyllt identifierad forskningslucka. I kombination med diskussion om yrkesvalet anses uppsatsen bidra inomvetenskapligt till det krigsvetenskapliga forskningsområdet inom officersprofession och militärsociologi. Primärdata från enkätundersökningen ger ett unikt underlag för utveckling av personalplanering och rekryteringsarbete. Denna ökade kunskap anses relevant för att möta det personalbehov som efterfrågas av marinchefen vilket ger ett utomvetenskapligt bidrag. Då personal anses vara en framgångsfaktor för försvaret av Sverige och allierad i Nato, bidrar uppsatsen såväl inom- som utomvetenskapligt i byggandet av operativ förmåga.

6.1 Metoddiskussion

Val av metod innebär för- och nackdelar, där vissa forskare menar att samtalsintervjuer ger djupare förståelse och detaljrikare data medan andra menar att intervjuareffekten påverkar respondenten och riskerar även kränkning av privatliv (Denscombe 2018:292–94; Esaiasson m.fl. 2017:244). Då undersökningen genomfördes vid författarens hemmaförband ansågs intervjuareffekten riskera påverka i stor utsträckning varför enkätundersökning bedömdes lämpligast ur detta perspektiv. Intervjuer hade bedömt givit en djupare förståelse samt en högre validitet, då frågeformuleringar och uppföljande frågor undviker de missuppfattningar som kan uppstå vid enkätundersökningar. Förändringar efter pilotstudien ökade bedömt förståelsen för påståenden, och bidrog till en acceptabel reliabilitet, samtidigt som pilotstudien dock var för småskalig för att validera möjlighet till statistisk dataanalys. Dikotoma svarsalternativ valdes för att underlätta för respondenten men begränsade samtidigt möjligheten att påvisa mönster inom respektive personlighetstyp. Här kunde en 4- eller 5-gradig ökat denna möjlighet. Även om viss justering av frågor skedde visar resultatanalysen att ytterligare anpassning av operationella indikatorer till dagens samhälle bedömt hade givit ett mer representativt resultat. Tillämpningen av flermetodsperspektiv har ökat förståelsen, där triangulering av dataanalys, fritextsvar och teori stärkt resultatet och ökat validiteten i undersökningen. Resultatet visar att teorikopplingen genom de operationella indikatorerna var representativa för respektive personlighetstyp, vilket tillsammans med den primärdata som enkätundersökningen gav bidrar till uppsatsens unika värde och stödjer vald metod.

Urvalet av respondenter anses vara representativt även om, för kvantitativ metod med statistisk dataanalys, populationen i flera fall varit för liten. Även en mer detaljerad uppdelning av

yrkeskategorier hade varit möjligt med större urval. Sammantaget bedöms vald metod ha givit trovärdigt underlag för att besvara forskningsfrågor och uppnå syftet med uppsatsen.

6.2 Slutsatser

De framträdande personlighetstyperna ger ett mönster som visar på skillnader mellan olika officerskategorier hos sjöofficerare. Både genom fastställande av personlighetstyper och påvisande av skillnader kan resultatet användas inom rekrytering. Framst kan resultatet stödja valet mellan taktiker och specialistofficer så att förutsättningen att trivas i yrkesrollen inte beror på ett felaktig val till officersutbildningen. Genom att stödja rätt yrkesval och där igenom nå högre grad av kvarhållande bidrar uppsatsen till ökad tillväxt och operativ förmåga.

En ökad förståelse för att aktiviteter inom administration inte stimulerar yrkesvalet till sjöofficer har främst två implikationer. För rekrytering och kvarhållande är ökade administrativa arbetsuppgifter inte kännetecknande för dagens sjöofficer och negativt sett till behovet av tillväxt. I yrkesprofessionen tar detta även tid från huvudtjänst, där taktiker och specialister inte får den tid som behövs för såväl personlig färdighetsträning som taktikutveckling vilket i förlängningen leder till lägre operativ förmåga.

6.3 Fortsatt forskning

Undersökningen identifierar ett representativt mönster för personlighetstyper, men fastställer inte om detta mönster är signifikant för aktiva sjöofficerare jämfört med annan personal inom Försvarmakten eller för sjöofficerare som avslutat sin karriär. En upprepning av undersökningen med ett urval som möjliggör jämförelser mellan sjöofficerare och andra personalkategorier inom Försvarmakten rekommenderas. Detta skulle säkerställa att de identifierade personlighetstyperna är specifika för aktiva sjöofficerare och skiljer sig från dem som lämnat yrket eller tillhör annan vapengren. En utökning av undersökningen med en större population sjöofficerare skulle också öka representativiteten och möjliggöra statistisk signifikans.

Vidare kan en kvalitativ undersökning, exempelvis genom att omarbete operationella indikatorer för att genomföra fokusgruppsintervjuer, ge en djupare förståelse för personlighetstyper och deras påverkan.

Ur ett rekryteringsperspektiv föreslås en studie som följer vägen från mönstring till aktiv tjänstgöring som sjöofficer. Det är relevant att undersöka om ytterligare åtgärder kan förbättra matchningen av rätt officerskategori och om ett icke-kognitivt personlighetstest, likt detta, kan användas för att öka kvarhållandet och säkerställa operativ förmåga.

Litteratur och referensförteckning

- Abrahamsson, Bengt. 2005. *Militär, makt och politik*. 3:e uppl. Stockholm: Försvarshögskolan.
- Allen, Matthew T., Bethany H. Bynum, Joy T. Oliver, Teresa L. Russell, Mark C. Young, och Nehama E. Babin. 2014. "Predicting Leadership Performance and Potential in the U.S. Army Officer Candidate School (OCS)". *Military Psychology* 26(4):310–26.
- Arbetsförmedlingen. 2024. "Vilket yrke passar dig?" *Arbetsförmedlingen*. Hämtad 12 februari 2024 (<https://arbetsformedlingen.se/for-arbetssookande/yrken-och-framtid/intresseguide>).
- Bryman, Alan. 2018. *Samhällsvetenskapliga metoder*. Upplaga 3. Stockholm: Liber.
- Denscombe, Martyn. 2018. *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Fjärde upplagan. Lund: Studentlitteratur.
- Ehn, Linus. 2023. "TILLVÄXT: Så blir det ordning i Försvarsmakten" redigerad av H. Lundqvist Rådmark. *Försvarets Forum* 2023(6).
- Esaiasson, Peter, Mikael Gilljam, Henrik Oscarsson, Ann E. Towns, och Lena Wängnerud. 2017. *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*. Femte upplagan. Stockholm: Wolters Kluwer.
- Frisk, Erik. 2023. "Hur många av mina kadettkollegor är kvar om tio år?" redigerad av J. Owetz. *Officerstidningen* 2023(6).
- Försvarsberedningen. 2024. *Stärkt försvarsförmåga_Sverige som allierad. Försvarsberedningens rapport*. Ds 2024:6.
- Försvarsmakten. 2023a. *Försvarsmaktens årsredovisning 2022*. FM2021-22412:41.
- Försvarsmakten. 2023b. *Marinchefens beslut om FM befälssystem i Marinen*. FM2023-21179:1. Försvarsmakten.
- Gillberg, Gunnar, Jan Holmer, och Roland Kadefors. 2022. *Rekrytera och behålla: Om möjligheter att uppnå en hållbar personalförsörjning i Försvarsmakten*.
- Gottfredson, Linda S. 1981. "Circumscription and Compromise: A Developmental Theory of Occupational Aspirations". *Journal of Counseling Psychology* 28(6):545–79.
- Holland, John L. 1997. *Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments*. 3rd ed. Odessa, Fla: Psychological Assessment Resources.
- Huntington, Samuel P. 2002. *The Soldier and the State: The Theory and Politics of Civil-Military Relations*. 19. print. Cambridge, Mass: Belknap Press.
- Janowitz, Morris. 2017. *The professional soldier: a social and political portrait*. Free Press trade paperback edition. New York: Free Press.
- Kajser, Ingrid. 2012. *Sjöofficer i nytt millennium*. Göteborg: A-Script.

- Ledberg, Sofia Knöchel. 2019. *Officeren, staten och samhället: ett professionsperspektiv*. Lund: Nordic Academic Press.
- Lent, Robert W., och Steven D. Brown. 2013. "Social Cognitive Model of Career Self-Management: Toward a Unifying View of Adaptive Career Behavior across the Life Span." *Journal of Counseling Psychology* 60(4):557–68.
- Leung, S. Alvin. 2008. "The Big Five Career Theories". S. 115–32 i *International Handbook of Career Guidance*, redigerad av J. A. Athanasou och R. Van Esbroeck. Dordrecht: Springer Netherlands.
- Liao, Hsin-Ya, Patrick Ian Armstrong, och James Rounds. 2008. "Development and Initial Validation of Public Domain Basic Interest Markers". *Journal of Vocational Behavior* 73(1):159–83.
- Lofqvist, Lloyd H., David J. Weiss, och Rene V. Dawis. 1968. "A theory of work adjustment: A revision". *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation* 23(47).
- Mangione, Thomas. 1995. *Mail Surveys: Improving the quality*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Moskos, Charles C. 1977. "From Institution to Occupation: Trends in Military Organization". *Armed Forces & Society* 4(1):41–50.
- Muhammad, Rabiah S., Heather M. K. Wolters, och Bradley S. Jayne. 2020. "Personality Testing: Enhancing In-Service Selection of Mid-Career Soldiers". *Military Psychology* 32(1):71–80.
- Nauta, Margaret M. 2010. "The Development, Evolution, and Status of Holland's Theory of Vocational Personalities: Reflections and Future Directions for Counseling Psychology". *Journal of Counseling Psychology* 57(1):11–22.
- Nye, Christopher D., Rong Su, James Rounds, och Fritz Drasgow. 2012. "Vocational Interests and Performance: A Quantitative Summary of Over 60 Years of Research". *Perspectives on Psychological Science* 7(4):384–403.
- Nye, Christopher D., Leonard A. White, Kristen Horgen, Fritz Drasgow, Stephen Stark, och Oleksandr S. Chernyshenko. 2020. "Predictors of Attitudes and Performance in U.S. Army Recruiters: Does Personality Matter?" *Military Psychology* 32(1):81–90.
- Onet Center. 2024. "Interest Profiler (IP) at O*NET Resource Center". Hämtad 27 maj 2024 (<https://www.onetcenter.org/IP.html#overview>).
- Pallant, Julie. 2020. *SPSS survival manual : a step by step guide to data analysis using IBM SPSS. 7:e uppl.* Abingdon, Oxon: Routledge.
- Psychometrics Sweden. 2019. "Vad motiverar dig i arbetslivet? Ett nytt test för att mäta intresse och motivation!" *Psychometrics Sweden & Assessment Engine*. Hämtad 15 februari 2024 (<https://psychometrics.se/2019/09/16/ett-nytt-test-av-intresse-och-motivation-kartlagger-vad-som-motiverar-dig-i-arbetslivet/>).
- Regeringen. 1983. "Proposition 1982/83:143".

- Rumsey, Michael G. 2014. "Introduction to the Special Issue on Conceptualizing and Predicting Performance of Military Officers". *Military Psychology* 26(4):253–58.
- Skolverket. 2024. "RiasecProfilesFrontend". Hämtad 12 februari 2024 (<https://riasec-profiles.skolverket.se/#/>).
- Super, Donald E. 1953. "A Theory of Vocational Development." *American Psychologist* 8(5):185–90.
- Thisner, Fredrik. 2007. "Militärstatens arvegods: officerstjänstens socialreproduktiva funktion i Sverige och Danmark, ca 1720-1800". Avhandling, Uppsala: Acta Universitatis Upsaliensis, Uppsala.
- Van Iddekinge, Chad H., Dan J. Putka, och John P. Campbell. 2011. "Reconsidering Vocational Interests for Personnel Selection: The Validity of an Interest-Based Selection Test in Relation to Job Knowledge, Job Performance, and Continuance Intentions." *Journal of Applied Psychology* 96(1):13–33.
- Vetenskapsrådet. 2017. *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet.
- Wallberg, Peter. 2024. "Marinchefen: Marinen är för liten". *Svenska Dagbladet*. Hämtad 30 januari 2024 (<https://www.svd.se/a/VPExj4/marinchefen-marinen-ar-for-liten>).
- Westberg, Melina. 2024. "Det ska marinens nya fartyg heta". *Försvarmakten*. Hämtad 30 april 2024 (<https://www.forsvarsmakten.se/sv/aktuellt/2023/06/det-ska-marinens-nya-fartyg-heta/>).
- Ydén, Karl. 2008. "*Kriget*" och karriärsystemet: Försvarmaktens organiserande i fred. Göteborg: Bokförlaget BAS.
- Åstrand-Bohman, Kristina. 2019. "ÖB pekar ut riktningen framåt" redigerad av F. Helmertz. *Försvarets Forum* 2019(4).
- Österberg, Johan, Emma Jonsson, och Anna Karin Berglund. 2018. "Officer Recruitment - Improving the Process". *Contemporary Military Challenges* 20(2):23–35.
- Österberg, Johan, Emma Oskarsson, och Joel Nilsson. 2021. "Perceptions of Officer Training Among Newly Employed Officers and Specialist Officers in the Swedish Armed Forces – A Qualitative Study". *Scandinavian Journal of Military Studies* 4(1):50–61.



Försvarshögskolan

Hej \$Förnamn\$,

tack för att du valt att delta i studien och besvara denna enkät.

Studiens syfte är att undersöka eventuella mönster av personlighetstyper bland officerare i sjögående förband. I förlängningen är syftet att skapa förbättrad kunskap om personalen och på så sätt kunna bidra inom rekrytering för att möta det ökade personalbehovet. Studien är en del av min masteruppsats som genomförs vid Högre Officersprogrammet (HOP), Försvarshögskolan, där ditt deltagande i enkäten blir en del av empirin vilket jag är tacksam för.

Studien riktar sig till samtliga officerare vid 3.sjöstridsflj som tagit examen i innevarande system för officersutbildning.

Enkäten innehåller tre delar och tar ca 10-15 min att fylla i.

Del 1 Uppgifter om individen och officerskategori

Del 2 Personlighetstest baserat på John Holland's RIASEC-modell. Genom testet skapas en profil inom de sex personlighetstyperna, Realistiska, Undersökande, Konstnärliga, Sociala, Företagsamma och Koventionella.

Del 3 Hur trivs individen i sin officerskategori och överrenstämmer yrket med förväntningarna.

OBS! I del 3 ska svaren baseras på yrkesrollen i stort, de arbetsuppgifter som din officerskategori innehåller samt arbetsmiljön generellt på örlogsfartyg eller stab/enhet. Den aktuella psykosociala arbetsmiljön inom besättning eller stab/enhet ska inte ligga till grund för svaren.

Hantering av personuppgifter

Dina svar och resultat kommer att behandlas på ett sätt som säkerställer att obehöriga inte kan få tillgång till dem. Endast författaren till uppsatsen kommer att hantera och analysera dem. Efter publiceringen av uppsatsen kommer all insamlad enkätdata att raderas. Svaren kommer att behandlas anonymt och sammanställas som en helhet på gruppnivå. Det innebär att ingen individ kommer att kunna identifieras när resultaten presenteras.

Genom att svara på och skicka in enkäten samtycker du till deltagande i detta forskningsprojekt och att dina data hanteras på ett sätt som beskrivits ovan.

Kontaktuppgifter till ansvarig student och handledare:

Handledare: Peter A. Mattsson peter.mattsson@fhs.se

Student/författare: Johan Granqvist johan.granqvist@student.fhs.se

Del 1

1. Ålder?

- <24år
- 24-29år
- 30-34år
- 35-39år
- 40-44år
- 45-50år
- >51år

2. Vilket kön identifierar du dig som?

- Kvinna
- Man
- Annat alternativ
- Vill ej svara

3. Har du deltagit i sjövärnskåren före värnplikt eller GMU?

- Ja
- Nej

4. Vilken militär bakgrund har du före officersutbildningen?

- Värnplikt
- GMU
- GSS/K
- GSS/T

5. Vilken grundläggande officersutbildning har du genomfört?

- Officersprogrammet (OP)
- Specialistofficersutbildningen (SOU)
- Särskild officersutbildning

6. Vilken tjänstegren tillhör du?

- Naut/Taktiker (OP)
- Luftförsvaret
- Undervattensstrid
- Ytstrid
- Samband
- Telekrig
- Navigation
- Försörjning
- Skeppsteknik
- Systemteknik
- Vapentechnik

Skriv här om du bytt tjänstegren sedan officersutbildningen.

7. Hur många år har du tjänstgjort som officer?

- < 1 år
- 1-2 år
- 2-4 år
- 4-6 år
- 6-8 år
- > 8år

8. Under din anställningstid som officer vid 3.sjöstridsflj, hur stor del har du tjänstgjort i befattning ombord fartyg?

- 100%
- >75%
- >50%
- Mindre än 50%

9. Du som valde "Mindre än 50%", vad föranleder detta? (Välj 1-2 st alternativ som är mest representativa)

- Befattning i land (34 Uhdv/311 RbE)
- Statstjänst (Flj-, Divstab)
- PC/Instruktör GU-Bat
- Lärare/Instruktör skola
- Föräldraledighet
- Annan anledning (Specificera om du vill)

Del 2 - Här börjar personlighetstestet (Svara ärligt på respektive påstående, välj det alternativ som överväger mest)

10. Jag gillar att meka med motorer

- Stämmer Stämmer ej

11. Jag gillar att lägga pussel

- Stämmer Stämmer ej

12. Jag är bra på att arbeta självständigt

- Stämmer Stämmer ej

13. Jag gillar att arbeta i team

- Stämmer Stämmer ej

14. Jag är en ambitiös person, jag sätter upp mål för mig själv

- Stämmer Stämmer ej

15. Jag gillar att organisera saker (filer, skrivbord, kontor)

Stämmer Stämmer ej

16. Jag gillar att bygga saker

Stämmer Stämmer ej

17. Jag gillar att läsa om konst och musik

Stämmer Stämmer ej

18. Jag gillar att ha tydliga instruktioner att följa

Stämmer Stämmer ej

19. Jag gillar att försöka påverka eller övertyga människor

Stämmer Stämmer ej

20. Jag tycker om att göra experiment

Stämmer Stämmer ej

21. Jag gillar att undervisa eller utbilda människor

Stämmer Stämmer ej

22. Jag gillar att hjälpa människor att lösa sina problem

Stämmer Stämmer ej

23. Jag gillar att ta hand om djur

Stämmer Stämmer ej

24. Jag skulle inte ha något emot att arbeta 8 timmar per dag på ett kontor

Stämmer Stämmer ej

25. Jag gillar att sälja saker

Stämmer Stämmer ej

26. Jag tycker om kreativt skrivande

Stämmer Stämmer ej

27. Jag tycker om naturvetenskap

Stämmer Stämmer ej

28. Jag är snabb på att ta på mig nya ansvarsområden

Stämmer Stämmer ej

29. Jag är intresserad av att bota sjuka människor

Stämmer Stämmer ej

30. Jag tycker om att försöka lista ut hur saker fungerar

Stämmer Stämmer ej

31. Jag gillar att sätta ihop saker eller montera saker

Stämmer Stämmer ej

32. Jag är en kreativ person

Stämmer Stämmer ej

33. Jag är uppmärksam på detaljer

Stämmer Stämmer ej

34. Jag gillar att arkivera och/eller datoradministration

Stämmer Stämmer ej

35. Jag gillar att analysera saker (problem/situationer)

Stämmer Stämmer ej

36. Jag gillar att spela instrument och/eller sjunga

Stämmer Stämmer ej

37. Jag tycker om att lära mig om andra kulturer

Stämmer Stämmer ej

38. Jag kan tänka mig att starta ett eget företag

Stämmer Stämmer ej

39. Jag gillar att laga mat

Stämmer Stämmer ej

40. Jag tycker om att spela teater

Stämmer Stämmer ej

41. Jag är en praktiskt lagd person

Stämmer Stämmer ej

42. Jag gillar att arbeta med siffror och diagram

Stämmer Stämmer ej

43. Jag gillar att diskutera olika frågor

Stämmer Stämmer ej

44. Jag är bra på att dokumentera mitt arbete

Stämmer Stämmer ej

45. Jag tycker om att leda

Stämmer Stämmer ej

46. Jag gillar att arbeta utomhus

Stämmer Stämmer ej

47. Jag vill gärna arbeta på kontor

Stämmer Stämmer ej

48. Jag är bra på matematik

Stämmer Stämmer ej

49. Jag tycker om att hjälpa människor

Stämmer Stämmer ej

50. Jag tycker om att rita/teckna

Stämmer Stämmer ej

51. Jag gillar att hålla tal

- Stämmer Stämmer ej

Del 3

Basera svaren nedan på yrkesrollen i stort, de arbetsuppgifter som din yrkeskategori innehåller samt arbetsmiljön generellt på örlogsfartyg eller stab/enhet. Din nuvarande psykosociala arbetsmiljö inom besättning eller stab/enhet ska inte ligga till grund för svaren.

Skriftlig utveckling av ditt svar ökar kvalitén i undersökningen. Jag är därför tacksam om du tar dig tid för att utveckla svaret eller skriva en kort motivering. Textfält finns efter varje följande fråga.

52. När beslutade du dig för att välja yrket som sjöofficer?

- Redan innan jag mönstrade/ansökte till VPL/GMU
 Under genomförandet av VPL/GMU
 Under anställning som GSS/K/T
 Annat alternativ

Utveckla gärna ditt svar

53. Är din yrkesroll vad du förväntat dig?

- Stämmer inte alls
 Stämmer till del
 Stämmer enligt förväntningar
 Överträffar mina förväntningar

Motivera gärna ditt svar

54. Hur fick du den positiva och intressanta bild av yrket som sjöofficer, vilket gjorde att du valde att ansöka?
(Välj 1-3 st alternativ som är mest represenativa)

- Genom familj/släkt
- Genom annan bekant
- Under VPL/GMU
- Under anställning som GSS/K
- Under anställning som GSS/T
- Genom rekryteringsinformatörer
- Genom FM hemsida
- Annat alternativ

Utveckla gärna ditt svar

55. Stämmer yrkesrollen med den beskrivning som gavs när du ansökte till officersutbildningen?

- Stämmer inte alls
- Stämmer till del
- Stämmer enligt beskrivning
- Vet ej

Motivera gärna ditt svar

56. Trivs du i din yrkesroll?

- Inte alls
- Till del
- Bra
- Mycket bra

Motivera gärna ditt svar

57. Trivs du med fysiska arbetsmiljön?

- Inte alls
- Till del
- Bra
- Mycket bra

Motivera gärna ditt svar

58. Trivs du med den psykosociala arbetsmiljön?

- Inte alls
- Till del
- Bra
- Mycket bra

Motivera gärna ditt svar

59. Nu är du strax klar med enkäten. Har du någon kommentar om enkäten eller frågorna samt om det det finns någon ytterliggare information om ditt yrkesval och hur du trivs som du vill komplettera med? Skriv gärna en kommentar!