

GMU-rekryterna

En studie av motivation, självbild och frågor kopplade till GMU, ledarskap, utbildning och fortsatt engagemang i försvaret



Foto Anders W Berggren Försvarshögskolan

PM

FoT pedagogik 2011

Försvarshögskolan

Institutionen för

Ledarskap och Management

Fil. dr. Erik Hedlund

Sammanfattning

Föreliggande studie syftar till att jämföra huruvida motivationen och självbilden i den första GMU-kullen skiljer sig från motivationen och självbilden bland de soldater som under värnpliktstiden sökte sig till utlandsstyrkans missioner.

Studien genomförs inom ramen för en multinationell komparativ studie i samverkan med Nederländerna, Schweiz, Belgien, Frankrike, Taiwan, Japan, Turkiet, Slovenien och Polen avseende frågor om soldaternas förväntningar och upplevelser av utbildningen och ledarskapet vid den grundläggande militära utbildningen (GMU) samt hur utbildningen och ledarskapet under GMU har påverkat deras motivation till fortsatt engagemang inom Försvarsmakten och vilja att åka på internationella insatser. Endast den svenska delen av studien redovisas i föreliggande PM.

Resultaten visar att de viktigaste motiven för att söka till GMU är postmoderna (självförverkligande och personlighetsutvecklande) och paleomoderna (att göra något för andra eller av patriotism) medan de moderna motiven (att göra något för att själv tjäna på det) är avsevärt mindre viktiga.

Självbilden bland såväl GMU-rekryterna som soldaterna i utlandsstyrkan (KS20/21 och FS19/20) under värnpliktstiden är i första hand bilden av en fredsbevarare. Den största skillnaden mellan utlandsstyrkans soldater och GMU-rekryterna är att de senare har en påtagligt starkare självbild som krigare. Den generella skattningen av svenska soldaters kvaliteter är i båda grupperna påtagligt positiv och samliga medelvärden ligger över 7 i den tio-gradiga Likertskalan.

De sökandes viktigaste motiv för GMU är hög motivation att tjänstgöra inom förvaret, bra chefer, god stämning i gruppen samt att få ta ledarskapsansvar. GMU-rekryterna är nöjda med utbildningen som de anser håller hög kvalitet och har ökat deras militära kunskaper. GMU-rekryterna anser att det finns ömsesidig respekt inom plutonen samt att duktiga befäl är viktigast för motivationen att fortsätta inom det militära.

Inledning

Den första juli 2010 avvecklades det drygt hundra år gamla värnpliktsförsvaret och ett frivilligt yrkesförsvaret infördes med de nya yrkeskategorierna soldater/sjömän och specialistofficerare. Införandet av ett frivillighetsförsvaret aktualiserar frågor om individens motivation att frivilligt söka sig till den grundläggande militärutbildningen (GMU) och en eventuell kommande anställning i Försvarmakten samt hur självbilden bland dessa rekryter ter sig jämfört med soldaterna under värnpliktstiden.

Syfte

Föreliggande enkätstudie är en uppföljning av de tidigare enkätstudier som genomförts inom ramen för FoT pedagogik 2009/2010 med KS20/21 och FS19/20 dvs. med soldater i utlandsstyrkan före avvecklingen av värnpliktssystemet. Mot denna bakgrund syftar föreliggande studie till att jämföra huruvida motivationen och självbilden i den första GMU-kullen 2011 skiljer sig från motivationen och självbilden bland de soldater som under värnpliktstiden på frivillig bas sökte sig till utlandsstyrkans missioner i Kosovo och Afghanistan 2009-2010.¹

Studien genomförs inom ramen för en multinationell komparativ studie i samverkan med Nederländerna, Schweiz, Belgien, Frankrike, Taiwan, Japan, Turkiet, Slovenien och Polen avseende frågor om soldaternas förväntningar och upplevelser av utbildningen och ledarskapet vid den grundläggande militära utbildningen (GMU) samt hur utbildningen och ledarskapet under GMU har påverkat deras motivation till fortsatt engagemang inom Försvarmakten och vilja att åka på internationella insatser. Endast den svenska delen av studien redovisas i föreliggande PM.

¹ KS14, 2006-07/KS20, 2009-10/KS21, 2010 och Afghanistan FS18, 2009-10/FS19, 2010.

Teoretisk referensram

För att möjliggöra analys av föreliggande studies data samt kunna jämföra dessa data med tidigare studier avseende svenska soldaters motivation och självbild används Fabrizio Battistellis motivationsteori medan analysen av självbilden baseras på begreppen warfighters” och ”peacekeepers”.

Motivation

Fabrizio Battistellis forskning rörande soldaters motivation har genererat en typologi för frivilliga soldaters motivation att söka till och delta i militära utlandsmissioner.² Battistellis typologi består av de tre motivationskategorierna:

1. *Paleomodern* - att göra något för andra, av patriotism, i ett högre syfte eller av ideologi.
2. *Modern* - att göra något för att själv tjäna på det (materiellt, ekonomiskt eller för en karriär).
3. *Postmodern* - att göra något för sin egen skull och för den egna personliga utvecklingen (ej materiellt, ekonomiskt eller för karriär).

Battistelli motivationskategorier har en koppling till Charles Moskos ”institutional vs. occupational” modell, den så kallade I/O-modellen som lanserades i USA i mitten på 1970-talet efter det amerikanska försvarets övergång till ett frivilligt yrkesförsvaret. Institutional (I) står för att man ser yrket som ett ”kall” där yrkesmotivationen främst utgörs av att få göra något för andra (samhällsnytta, ideologi, tro) och i ett högre syfte, det som i Battistellis modell motsvaras av *paleomodern*, medan occupational (O) står för en marknadsekonomisk yrkesmotivation, dvs. att man motiveras av självorienterande materiella motiv som lön och karriär, det som i Battistellis modell motsvaras av *modern*. Den tredje av Battistellis motivationskategorier, *postmodern*, är inspirerad av Ronald Inglehart.³ Ingleharts forskning och teorier om det postmoderna samhället avser självorienterade och immateriella yrkesmotiv såsom personlig utveckling, självförverkligande och möjligheter att få uppleva äventyr. Moskos hypotes var att avskaffandet av värnplikt och införandet av ett frivillighetsförsvaret successivt skulle innebära att det militära yrket inte längre skulle fortsätta att vara ett ”kallyrke” där soldaterna motiverades av att tjäna samhället och nationen utan att det allt mer

² Se exempelvis Fabrizio Battistelli, ”Peacekeeping and the Postmodern Soldier,” *Armed Forces & Society* Vol, 23, No, 3, (Spring 1997): 467-484.

³ Ronald Inglehart, *The silent revolution* (Princeton: Princeton University Press, 1977).

skulle övergå till att anpassas till den marknadsekonomiska rationaliteten varvid soldaters motivation främst skulle utgöras av individuella ekonomiska faktorer och möjligheter till karriärutveckling.

Tidigare forskning (under värnpliktssystemets tid) inom FoT-pedagogik avseende svenska soldaters motiv till att frivilligt söka sig till utlandsstyrkan och utlandsmissioner visar att de främsta motiven var *postmoderna* och *paleomoderna* motiv medan *moderna* motiv var minst viktiga.⁴

Självbild

En viktig fråga rörande införandet av ett yrkesförsvar är om det också kommer att innebära en signifikant transformation av svenska soldaters självbild. Svenska soldaters självbild är en väsentlig samhällsfråga då den starkt påverkar soldaternas relation till det civila samhället. Centrala frågor att ställa är huruvida soldaterna delar det civila samhällets attityder och värderingar avseende samhälleliga, politiska och militära frågor eller skiljer man sig signifikant från det civila samhället? Forskning och teorier om militär självbild har traditionellt fokuserat runt distinktionen mellan krigare (warfighter) respektive fredsbevarare (peacekeeper). Krigarsjälvbilden ses som ett uttryck för en stark traditionell militär organisationskultur inriktad mot krigaridealet medan fredsbevararkulturen ses som ett uttryck för en civil samhällelig kultur där soldaternas självbild överensstämmer med den gemene medborgarens. Distinktionen mellan ”warfighters” och ”peacekeepers” går tillbaka till en debatt som inleddes i slutet av 1950-talet mellan Samuel Huntington i boken *The soldier and the state*, (1960)⁵ och Morris Janowitz i boken *The professional soldier*, (1960).⁶ Kärnan i diskussionen var huruvida man skulle ha en från det civila samhället separerad militär verksamhet med egen specifik professionskultur och självbild vilket Huntington förespråkade. Janowitz förespråkade att man skulle sträva efter ”the citizen soldier”. The citizen soldier motsvarar ett värnpliktssystem med civila soldater och reservofficerare som säkerställer ett kontinuerligt inflöde av civila värderingar och attityder i det militära systemet för att hindra utvecklandet av en specifik och från det civila samhället skild militär professionskultur och självbild.

⁴ Hedlund, E., *Motiv för svenska soldater att åka på utlandsmission*. FoT-pedagogikrapport, 2011; FHS beteckning 960/2009.; Hedlund, E., What motivates Swedish soldiers to participate in peacekeeping missions, *Armed Forces & Society*. 2010.

⁵ Samuel Huntington, *The soldier and the state*. (MA: The Belknap Press of Harvard University Press, 1957/1985).

⁶ Morris Janowitz, (1960), *The professional soldier*, (New York: Free Press, 1960).

Resultaten från tidigare forskning inom FoT pedagogik visar att självbilden bland soldaterna i utlandsstyrkan i första hand utgjordes av fredsbevararen och inte krigaren. Soldaterna hade vidare en mycket positiv självbild avseende svenska soldaters kvaliteter.⁷

Metod

Studien genomfördes som en enkätstudie bland rekryter i den första GMU-kullen vid LV6 i Halmstad respektive samt Marinbas i Karlskrona cirka tre fyra veckor in på deras utbildning.⁸ Enkäten omfattande samma frågor avseende motivation och självbild som vid enkätstudien med KS 20/ 21 och FS 18/19. Enkäten omfattar vidare frågor runt teman kopplade till den internationella studien beskriven ovan. Dessa frågor avser respondenternas förväntningar och upplevelser av utbildningen och ledarskapet vid GMU, hur utbildningen och ledarskapet vid GMU påverkat deras motivation till fortsatt engagemang inom Försvarsmakten och vilja att åka på internationella insatser.

Enkätsvaren i FS/KS studien angavs enligt en tio-gradig Likertskala. I den internationella delen av GMU-studien skedde en anpassning till andra nationers behov varvid en 5-gradig respektive 6-gradig Likertskala användes vid dessa frågor.

Urval

Inför genomförandet av enkätstudien ställdes en förfrågan till chefen för GMU avseende tillträde till GMU-förband. Urvalet av LV6 och Marinbasen gjordes därefter av chefen GMU.

Genomförande

Enkäten delades ut och samlades in av forskaren från Försvarshögskolan måndagen den 21 februari 2011 (LV6 på fm. och Marinbas på em.)

⁷ Hedlund, E., *Självbilden bland svenska soldater i utlandsstyrkan*. FoT-pedagogikrapport, 2011; FHS beteckning 960/2009; Hedlund, E., Self-Images Among Swedish Peacekeeping soldiers, *Res Militaris*, vol.2, n°1, Autumn 2011 (in press); Hedlund, E. and Soeters, J., Dilemmas in peacekeeping: reflections emerging from Swedish soldiers' self-image. *International Peacekeeping*. 2010.

⁸ Enkätstudien genomfördes 2011-02-21.

Respondenter och demografisk beskrivning

Antal möjliga respondenter vid LV6 var 136 stycken och vid Marinbasen 165 stycken, dvs. totalt 301 rekryter. Bortfallet var 26 stycken vilket gav 275 besvarade enkäter vilket ger en svarsfrekvensen på 91%. Bortfallet berodde på att cirka 10% av de inryckta rekryterna vid tiden för genomförandet av enkätstudien hade hoppat av GMU.⁹ Av de 275 som besvarade enkäten var 246 (89.4%) män och 29 (10.6%) kvinnor. 75% var 21 år eller yngre, 16% var 22 till 25 år och 9% var 26 år eller äldre. 84% var ensamstående, 15% sambos och en person var skild. 16% var uppvuxna på landsbygden, 23% i liten by och 61% i stad eller större samhälle. 75 % procent hade slutfört gymnasieutbildning, 11% hade universitetsutbildning, 8% högskola, 4% yrkesskola och 07% grundskola.

Resultat

Resultatredovisningen sker i tre delar. I den första delen redovisas GMU-rekryternas motiv till att söka till GMU. I den andra delen redovisas självbilden bland GMU-rekryterna samt deras bedömningar av svenska soldaters kvaliteter. I den tredje och avslutande resultatdelen redovisas en sammanställning av frågor om soldaternas förväntningar och upplevelser av utbildningen och ledarskap vid GMU samt hur det har påverkat deras motivation till fortsatt engagemang inom Försvarsmakten och vilja att åka på internationella insatser.¹⁰

⁹ Detta enligt uppgift från min kontaktperson vid respektive förband.

¹⁰ Denna del av studien genomförs också inom ramen för den multinationella komparativa studie i samverkan med Nederländerna, Schweiz, Belgien, Frankrike, Taiwan, Japan, Turkiet, Slovenien och Polen (ev. Tyskland och Italien)

Motivation att söka till GMU

Skala: 0 inte alls - 10 i allra högsta grad

Tabell 1.

Battistellis motivationskategorier	Variabel	GMU N 275 Medelvärde	FS18/19+KS201/21 N 509 Medelvärde
Postmodern	Äventyr	7.5	6.9
	Personlig utveckling	8.6	8.4
	Resa	6.7	7.2
	Kamratskap	7.9	8.0
	Cronbachs alpha 0.65	Cronbachs alpha .0.63	
Modern	Tjäna pengar	4.2	5.3
	Finansiera studier	2.3	2.3
	Bekväm livsstil	2.1	2.9
	Cronbachs alpha 0.65	Cronbachs alpha 0.48	
Paleomodern	Bidra till fred	7.2	7.3
	Bidra till nationell säkerhet	7.9	6.2
	Hjälpa behövande i insatsområdet	8.1	7.7
	Cronbachs alpha 0.87	Cronbachs alpha 0.78	

De avgjort viktigaste motiven för att söka till GMU är postmoderna och paleomoderna motiv medan de moderna motiven är avsevärt mindre viktiga. De postmoderna motiven värden spänner från 6.7 till 8.6 i den tio-gradiga Likertskalan. De viktigaste postmoderna motiven är personlig utveckling och kamratskap. De paleomoderna motiven spänner från 7.2 till 8.1 i den tio-gradiga Likertskalan. De främsta paleomoderna motiven är att få hjälpa behövande i insatsområdet och bidra till nationell säkerhet. De moderna motiven spänner från 2.1 till 4.2 i den tio-gradiga Likertskalan. Inget av de moderna motiven har värden som når upp till de post- och paleomoderna motiven värden.

Störst skillnader mellan grupperna finns avseende det moderna motivet ”Tjäna pengar” där GMU-rekryterna är avsevärt mindre motiverade av detta än FS/KS soldaterna samt det paleomoderna motivet ”Bidra till nationell säkerhet” där GMU-rekryterna i avsevärt högre grad motiveras av detta.

Faktoranalysen (Cronbachs alpha) för GMU-soldaterna visar att det endast är den paleomoderna motivgruppen som når över gränsen 0,7 (0.87) och därmed är statistiskt säkerställd. Övriga två motivationskategorier ligger på 0.65 vilket innebär att de inte är helt statistiskt säkerställda men antyder ändå en stark tendens. Faktoranalysen för FS18/19 och KS20/21 visar att det även i denna grupp är den paleomoderna motivgruppen som är statistiskt säkerställd (0.78) medan postmodern ligger strax under godkänt värde (0.63) dvs. en stark tendens och slutligen de moderna motiven som ligger under godkänt värde (0.48).

Självbilden bland GMU-rekryter jämfört med FS18/19 och KS20/21 soldater Fredsbevarare, krigare eller biståndsarbetare

Skala: 0 inte alls - 10 i allra högsta grad

Tabell 2.

Variabel	Urval	GMU	GMU	FS18/19	FS18/19	KS20/21	KS20/21
		Man	Kvinna	Man	Kvinna	Man	Kvinna
		N 242	N 29	N 349	N 51	N 84	N 25
		Medelvärde	Medelvärde	Medelvärde	Medelvärde	Medelvärde	Medelvärde
Fredsbevarare		8.1	8.6	7.4	8.1	7.4	8.4
Krigare		6.3	5.5	4.5	2.3	2.5	2.1
Biståndsarbetare		5.0	5.4	4.7	5.2	5.3	6.6

Självbilden bland såväl rekryterna vid GMU som soldaterna på FS18/19 (härefter FS) och KS20/21 (härefter KS) är i första hand fredsbevararen med värden som spänner från 7.4 till 8.6 på den tio-gradiga Likertskalan. Avseende självbilden som biståndsarbetare spänner värdena från 4.7 till 6.6 och såväl GMU rekryterna som FS och KS ligger samlad runt värdet 5. Minst biståndsarbetarsjälvbild har män i FS och mest kvinnor i KS.

Den största skillnaden mellan GMU- rekryterna och FS/KS soldaterna finns avseende självbilden som krigare där såväl män som kvinnor i GMU har en påtagligt starkare självbild som krigare än soldaterna i FS/KS. Allra mest krigarsjälvbild har de manliga GMU-rekryterna (6.3).

Svenska soldaters kvaliteter

Skala: 0 inte alls god - 10 mycket god alternativt 0 mycket låg till 10 mycket hög

Tabell 3.

Svenska soldaters kvaliteter	Variabel	GMU N 275 Medelvärde	FS18/19+ KS201/21 N 509 Medelvärde
Vilja	Motivation	8.3	8.4
	Ambition	8.3	8.4
		Cronbachs alpha 9.1	Cronbachs alpha 8.1
Personlig kompetens	Utbildningsnivå	8.8	7.2
	Civil yrkeskompetens	7.6	7.2
	Militär kompetens	8.7	7.3
	Fysisk förmåga	8.2	7.3
		Cronbachs alpha 8.0	Cronbachs alpha 7.3
Karakter	Pålitlighet	8.9	8.3
	Moral och etik	8.7	8.0
	Social kompetens	7.8	8.0
	Rättvis	8.2	7.6
	Bestämd	8.3	7.2
	Vänlighet	8.3	8.1
		Cronbachs alpha 8.6	Cronbachs alpha 8.4

Den generella skattningen av svenska soldaters kvaliteter är påtagligt positiv bland såväl GMU-rekryter som soldaterna i FS/KS och alla värden ligger över 7 i den tio-gradiga skalan. Överlag skattar GMU-rekryter kvaliteterna hos de svenska soldaterna något högre än FS/KS soldaterna gör. I kategorin *Vilja* skiljer sig inte skattningarna åt men i kategorin *Personlig kompetens* finns betydande skillnader i skattningen av utbildningsnivå, militär kompetens och fysisk förmåga där GMU-rekryter har en avsevärt högre skattning än FS/KS soldaterna. Även i kategorin *Karakter* skattar GMU-rekryterna kvaliteterna högre än FS/KS soldaterna gör avseende bestämdhet, pålitlighet, moral och etik samt rättvis. Faktoranalysen (Cronbachs alpha) visar stark intern validitet med värden som ligger mellan 7.3 och 9.1.

GMU – motivationsfaktorer, utbildning och ledarskap

Föreliggande studie genomförs också, som redan nämnts, inom ramen för en multinationell komparativ studie i samverkan med Nederländerna, Schweiz, Belgien, Frankrike, Taiwan, Japan, Turkiet, Slovenien och Polen avseende frågor om soldaternas förväntningar och upplevelser av utbildningen och ledarskapet på GMU; hur utbildningen och ledarskapet på GMU påverkat deras motivation till fortsatt engagemang inom Försvarsmakten och deras vilja att åka på internationella insatser. I det följande redovisas en sammanfattning av resultat från den svenska delen av den studien.

Faktorer med betydelse för rekryternas motivation att söka och fullfölja GMU

Skala: 0 stämmer inte alls - 5 stämmer helt

Tabell 4.

Variabel	GMU	GMU	P
	Man N 244 Medelvärde	Kvinna N 29 Medelvärde	
Är högt motiverad att tjänstgöra i det militära	4.4	4.3	0.8072
En bra chef är motiverande för mig	4.7	4.6	0.3417
Stämningen i gruppen är viktig för min motivation	4.5	4.4	0.7340
Att få ledarskapsansvar i unga år motiverar mig	4.1	4.1	0.9532

Både de manliga och kvinnliga GMU-rekryterna var mycket högt motiverade att tjänstgöra inom det militära. Båda kategorierna ansåg också att en bra chefer, god stämningen i gruppen och att få ledarskapsansvar i unga år är särskilt motiverande för att vilja fortsatt genomföra GMU. Det fanns inga signifikanta skillnader mellan män och kvinnor avseende dessa frågor.

Slutsatser

Viktiga motiv till att söka till GMU är hög motivation att tjänstgöra inom det militära, bra chefer, god stämning i gruppen samt att få ta ledarskapsansvar.

Uppfattningar bland GMU-rekryterna cirka tre fyra veckor in på utbildningen

Skala: 0 stämmer inte alls - 6 stämmer helt

Tabell 5.

Signifikanta skillnader (P) markeras med fet stil

Uppfattning	Man N246 Medelvärde	Kvinna N29 Medelvärde	P
Nöjd med situationen på GMU	4.8	4.7	0.8685
Nöjd med utbildningskvaliteten	4.9	4.5	0.0508
Det finns ömsesidig respekt inom plutonen	5.0	4.4	0.0040
Är stolt över att tillhöra min försvarsgren	5.0	4.9	0.6030
Skulle välja samma försvarsgren igen	4.3	4.4	0.7009
Min motivation för FM har sjunkit sedan jag började GMU	1.8	2.0	0.4251
GMU har ökat mina militära kunskaper	5.5	5.1	0.3460
GMU har ökat mina rollspecifika kompetenser	4.3	3.9	0.0927
GMU har ökat mina kunskaper om andra länders kulturer	2.2	2.4	0.4696
GMU har ökat min sociala kompetens	3.5	3.5	0.9978
GMU har varit relevant för fredsbevarande uppgifter	3.5	3.2	0.3962
GMU har varit relevant för krigsliknande insatser	3.5	3.7	0.5135
GMU har som helhet haft hög kvalitet	4.9	4.6	0.1235
Blir behandlad rättvist och respektfullt av mina befäl	5.2	5.2	0.7673
Bra samarbete i min pluton	4.9	4.5	0.0731
Plutonchefen har påverkat mitt beslut att vidareutbilda mig i FM	3.4	3.2	0.7926
Gruppchefen har påverkat mitt beslut att vidareutbilda mig i FM	2.7	2.1	0.0618
Dåliga befäl ökar min motivation för militär karriär för att visa att man kan bättre	2.2	2.3	0.3225
Duktiga befäl kan motivera en att göra militär karriär	5.7	5.8	0.5777

Rekryterna synes vara relativt nöjda med den aktuella situationen på GMU cirka tre fyra veckor in på utbildningen. Rekryterna anser att utbildningen har hållit hög kvalitet och att den i hög grad ökat deras militära kunskaper. Duktiga befäl anses vara mest motiverande för att vilja göra fortsatt militär karriär. Varken gruppchefer eller plutonchefer har i nämnvärd grad påverkat deras vilja att vidareutbilda sig i Försvarsmakten. Kvinnor har i signifikant mindre grad påverkats av gruppcheferna än männen. Både män och kvinnor anser att det finns ömsesidig respekt inom plutonen dock upplever männen detta signifikant mera än kvinnorna.

Slutsatser

GMU-rekryterna är nöjda med utbildningen som de anser håller hög kvalitet och har ökat deras militära kunskaper. GMU-rekryterna anser att det finns ömsesidig respekt inom plutonen samt att duktiga befäl är viktigast för viljan att fortsätta inom försvaret.

Sammanfattning

Föreliggande studie syftade till att jämföra huruvida motivationen och självbilden i den första GMU-kullen skiljer sig från motivationen och självbilden bland de civila soldater som under värnpliktstiden sökte sig till utlandsstyrkans missioner.

Resultaten visar att de viktigaste motiven för att söka till GMU är postmoderna (självförverkligande och personlighetsutvecklande) och paleomoderna (att göra något för andra eller av patriotism) medan de moderna motiven (att göra något för att själv tjäna ekonomiskt/materiellt på det) är avsevärt mindre viktiga.

Självbilden bland såväl GMU-rekryterna som soldaterna i utlandsstyrkan (KS20/21 och FS19/20) under värnpliktstiden är i första hand fredsbevararen. Den största skillnaden mellan utlandsstyrkans soldater och GMU-rekryterna är att de senare har en påtagligt starkare självbild som krigare. Den generella skattningen av svenska soldaters kvaliteter är i båda grupperna påtagligt positiv och samliga medelvärden ligger över 7 i den tio-gradiga Likertskalan.

Viktigaste motiven till att söka till GMU är hög motivation att tjänstgöra inom det militära, bra chefer, god stämning i gruppen samt att få ta ledarskapsansvar. GMU-rekryterna är nöjda med utbildningen som de anser håller hög kvalitet och har ökat deras militära kunskaper. GMU-rekryterna anser att det finns ömsesidig respekt inom plutonen samt att duktiga befäl är viktigast för att viljan fortsätta inom det militära.

Det svårt att dra långtgående slutsatser utifrån resultaten av föreliggande studie då den endast omfattar delar av den första kullen GMU-rekryter. För att få en tydligare och stabilare bild av GMU-rekryternas motiv, självbild och uppfattningar rörande deras förväntningar och upplevelser av utbildningen och ledarskapet vid GMU samt hur utbildningen och ledarskapet

under GMU har påverkat deras motivation till fortsatt engagemang inom Försvarmakten och vilja att åka på internationella insatser behövs mera omfattande forskning.

Framtida forskning

Avvecklandet av värnpliktssystemet och införandet av ett professionellt yrkesförsvär är en utomordentligt unik händelse som i flera avseende kan förmodas påverka Försvarmakten dess personal och personalförsörjningssystem. Detta unika tillfälle ger anledning till att försäkra sig om att samla in data som genererar viktig kunskap till Försvarmakten och för vidare forskning. Försvarmakten behöver sådan kunskap som underlag för planering och beslut medan forskningen behöver den för ökad kunskap om militära och försvarsmaktsrelaterade frågor.

Föreliggande studie syftade till att jämföra huruvida motivationen och självbilden i den första GMU-kullen skiljer sig från motivationen och självbilden bland de civila soldater som under värnpliktstiden sökte sig till utlandsstyrkans missioner. Detta är frågor som fortsatt bör studeras kontinuerligt och longitudinellt för att följa utvecklingen över en längre tid då det kan förmodas ske signifikanta förändringar över tid beroende på faktorer såväl inom som utom Försvarmakten. Således förslås att motsvarande enkätstudie genomförs med alla GMU-rekryter varje år. Enkätstudien bör kompletteras med kvalitativa studier omfattande intervjuer och etnografiska studier vid förbanden för att få fördjupade kunskaper avseende urval av enkätens frågor.