



Självständigt arbete (15 hp)

Författare		Program/Kurs
Oscar Peterson		SA Uppsats 2016
Handledare		
		Antal ord: 11 935
Gunnar Åselius	Beteckning	Kurskod
		1MK023
<p>Battle of the Cadets! – A comparative study of the motivational factors of the Swedish and Norwegian cadets.</p> <p>ABSTRACT:</p> <p>Long-term and sustainable workforce planning in the Armed Forces requires a continuous recruitment at all levels, including officers. This comparative study of motivational factors intends to explore similarities and differences between Swedish and Norwegian cadets when they make their decision to seek further commitment as an officer in their own Armed Forces. The aim of this study is to create an awareness of these factors in order to assist the Swedish Armed Forces to improve the enlistment to officer training.</p> <p>The method used is an inductive textual analysis of Swedish and Norwegian studies conducted between 2007 and 2012. The analysis relates to the collected data, and Fabrizio Battistellis motivation categories are used in the analysis in order to structure motivational factors of the applicants. In this, the sub-questions about the motivational factors are linked to Battistellis typology and are addressed and answered. The study then carries out a comparative analysis of the outcome of the previously inductive approach. The purpose of this is to clarify any similarities and/or differences between the two countries.</p> <p>The study shows that there are some differences in motivational factors that influence Norwegian and Swedish candidates applying to the officer training, but also similarities. All three motivation categories, <i>paleomodern – modern - postmodern</i>, were represented at the two countries' candidates, but also some gender-related differences were found in both countries.</p> <p>Nyckelord: Motivationsfaktorer, Rekrytering, Officersutbildning, Fabrizio Battistelli, Paleomodern, Modern, Postmodern, Norge.</p>		

Slaget om kadetterna – en komparativ studie av motivationsfaktorer hos svenska och norska officersaspiranter

Innehållsförteckning

Battle of the Cadets! – A comparative study of the motivational factors of the Swedish and Norwegian cadets.	1
1 Inledning.....	4
1.1 Bakgrund	4
1.2 Problemformulering och syfte.....	5
1.3 Forskningsfråga	6
1.4 Avgränsningar	6
1.5 Disposition.....	7
2 Tidigare forskning	7
2.1 Tidigare svensk forskning	7
2.1.1 Ledarskapets betydelse för värnpliktigas och unga officerares motivation att fortsätta inom Försvarsmakten	8
2.1.2 Värnpliktigas intresse för internationell tjänst och officersutbildning	9
2.1.3 Från grundutbildning till yrke – en studie i motivationsfaktorer.....	9
2.1.4 Sammanfattning av den svenska forskningen	10
2.2 Tidigare norsk forskning	10
3 Teori	12
3.1 Allmänna motivationsteorier	12
3.2 Maslows behovshierarki.....	12
3.2.1 Kritik mot Maslows behovshierarki	13
3.3 Herzbergs tvåfaktorsteori	13
3.3.1 Kritik mot Herzbergs tvåfaktorsteori.....	14
3.4 Fabrizio Battistellis motivationsteori	14
3.5 Begrepp	16
3.5.1 Officersprofessionen.....	16
3.5.2 Förbandsanda.....	17
4 Metod och design	18
4.1 Design.....	18
4.2 Urval.....	18
4.3 Genusperspektiv	20
4.4 Val av teori	21

4.5	Operationalisering	21
5	Empiri.....	22
5.1	Kvalitativ analys av norska sökandes motivationsfaktorer	22
5.1.1	Paleomoderna motivationskategorin	23
5.1.2	Moderna motivationskategorin.....	24
5.1.3	Postmoderna motivationskategorin	25
5.2	Kvalitativ analys av svenska sökandes motivationskategorier.....	26
5.2.1	Paleomoderna motivationskategorin	26
5.2.2	Moderna motivationskategorin.....	27
5.2.3	Postmoderna motivationskategorin	28
6	Komparativ analys med diskussion.....	29
6.1	Paleomoderna motivationskategorier hos norska vs. svenska sökande.....	29
6.2	Moderna motivationskategorier hos norska vs. svenska sökande	30
6.3	Postmoderna motivationskategorier hos norska vs. svenska sökande.....	32
6.4	Avslutning	33
6.4.1	Sammanfattning av resultatet	33
6.4.2	Rekryteringen i fokus	34
6.5	Förslag till fortsatt forskning	35
7	Källor och Litteraturförteckning.....	37
7.1	Källor.....	37
7.2	Litteratur.....	37
	Tryckta texter	37
	Elektroniska texter	38

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Ett långsiktigt och hållbart personalförsörjningssystem i Försvarmakten kräver bland annat en kontinuerlig rekrytering på alla nivåer. Försvarmakten har vid olika tillfällen påtalat att personalsituationen är ansträngd inom myndigheten. Det nämns även i riksrevisionens rapport 2014 som uttrycker att de omfattande personalbristerna i Försvarmakten gör att övningsverksamheten påverkas på ett negativt sätt.¹ Uppfyllnadsgraden vid krigsförbanden bedöms därmed bli gränssättande för Försvarmaktens användbarhet och tillgänglighet under de kommande åren.² Även i Försvarmaktens årsredovisning 2015 kommenterar överbefälhavaren införandet av personalförsörjningsreformen och däri utmaningen i försörjningen av officerare.³ I samma årsredovisning framgår det att personalomsättningen är hög. Medarbetare väljer att i förtid avsluta sin anställning med konsekvenser som tidigare nämnts. Här vid är det trots detta officerarna som är den grupp inom Försvarmakten som har minst rörlighet, i detta fall stannar längst.⁴ Yngre officerare är dock överrepresenterade då det gäller att avsluta sin anställning på egen begäran. Viss statistik visar att upp till en fjärdedel av de nytexaminerade officerarna har slutat.⁵ Behovet av att nyanställa unga kontinuerligt anställda officerare har inte kunnat täckas genom att anställa de som årligen har tagit officersexamen.⁶

Det finns idag inte så mycket forskning på officerarnas drivkrafter att stanna i yrket. Ett fåtal studier har här gjort i samband med vissa examensarbeten vid Förvarshögskolan. Likaså finns det en begränsad mängd forskning på de drivkrafter som påverkar att en soldat väljer att förlänga sitt engagemang inom FM genom att vidareutbilda sig till officer. På detta område har dock Förvarshögskolan genomfört ett antal studier.

¹ Riksrevisionen, RiR 2014:8, *Försvaret – en utmaning för staten*
Granskningar inom försvarsområdet 2010–2014, sid 10. (hämtad 2016-04-25),
http://www.riksrevisionen.se/PageFiles/19845/RiR_2014_8_Forsvarets_slutrapport_Anpassad.pdf)

² Loc. Cit.

³ Försvarmaktens årsredovisning 2015, sid 13. (hämtad 2016-04-20),
<http://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/dokumentfiler/arsredovisningar/arsredovisning-2015/160122-003-forsvarsmaktens-arsredovisning-2015-huvuddokument.pdf>)

⁴ Jämfört med andra kategorier av anställda såsom GSS och civilanställda.

⁵ Avser officerare som tagit examen från Officersprogrammet mellan åren 2010-2015.

⁶ Försvarmaktens årsredovisning 2015, bilaga 2, sid 18. (hämtad 2016-05-04)
<http://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/dokumentfiler/arsredovisningar/arsredovisning-2015/160122-003-forsvarsmaktens-arsredovisning-15-bilagor.pdf>

Som nämnts tidigare har en officersaspirants drivkrafter till att börja officersutbildningen studerats i olika sammanhang. Dessa drivkrafter kan även återfinnas som motivationsfaktorer i den fortsatta yrkeskarriären.⁷ Det kan därför vara intressant att se på drivkrafterna utanför Sverige och genom att jämföra dessa bättre förstå attraktionskraften i officersyrket. Varför är det då så stora skillnader på attraktionskraften till officersutbildningen i olika länder? Förklaringar kan säkert hittas i kulturella skillnader, hotbild eller i vissa fall vara kopplade till landets storlek. Jämför man Sverige med Norge kan man konstatera att Norge har upp till sex gånger fler sökande per plats än Sverige.

Förklaringen till den stora skillnaden kan till en del förklaras av det faktum att vi har två skilda system, som i sin tur utgör rekryteringsgrunden. Norge med det könsneutrala värnplikssystemet och det svenska som bygger på frivillighet. Oaktat detta faktum är det intressant att se om det föreligger några skillnader i motivationsfaktorer hos de svenska och norska soldater som söker till grundläggande officersutbildning. Även det faktum att vi nu med full kraft kastar oss in i GU NY⁸, som kanske är ett steg närmare det norska systemet, gör denna jämförelse än mer intressant.

1.2 Problemformulering och syfte

Officeren har en central roll inom Försvarsmakten. Statsmakten Sverige investerar mycket kapital i de officerare som utbildas för att initialt tjänstgöra i Försvarsmakten men på längre sikt kanske även i andra statliga myndigheter och organisationer. Drivkrafterna som får en soldat att söka till officersyrket finns kvar under tjänstgöringen och spelar en viktig roll varför officeren väljer att stanna i Försvarsmakten, men också i officerens fortsatta karriär. Förbandsanda och gott ledarskap under soldatåren spelar här en viktig roll.⁹ Officeren är den som i det nya personalförsörjningssystemet skall stå för kontinuiteten och däri även föregångsmanrollen till de gruppchefer, soldater eller sjömän som officeren har under sig. En kontinuitet som idag motverkas av svårigheter att rekrytera till officersutbildningen, och förtidsavgångar efter anställning, vilket resulterar i en brist på officerare. Vilka är då de drivkrafter som får en soldat att söka till officersprofessionen och därmed stanna i försvarsmakten. Viss forskning finns om dessa drivkrafter men det saknas forskning avseende eventuella skillnader i förhållande till annat lands försvarsmakt.

⁷ Engelkes, Torbjörn, *Yrkesofficerares drivkrafter*.

⁸ Med GU NY menas den nya militära grundutbildningen som införs 2016 och omfattar 9-12 månaders utbildning, vilket tidsmässigt motsvarar Norges militära grundutbildning idag.

⁹ Larsson, G, Fors, M m.fl., *Ledarskapets betydelse för värnpliktigas och unga officerares motivation att fortsätta inom Försvarsmakten*, sid 13 ff.

Syftet med denna studie är att, genom en komparativ undersökning av svenska och norska sökandes drivkrafter, öka kunskapen om dessa hos svenska sökande till officersyrket. Målet är att kunskapen skall bidra till utvecklingen av rekryteringen till officersutbildningen och där till att stärka Försvarets personalförsörjning.

1.3 Forskningsfråga

Vad är det för motivationsfaktorer som återfinns hos sökande till officersyrket, och kan vi genom att jämföra dessa med sökande från Norge hitta skillnader som kan hjälpa att utveckla den svenska rekryteringen till officersutbildningen? För att göra detta tar studien avstamp i grundläggande motivationsteorier både på grundläggande personlig nivå, och även i organisationens påverkan. För att sedan möjliggöra analys av data från tidigare studier används Fabrizio Battistellis motivationsteori och får då även med samhällets inverkan på drivkrafterna. Battistelli utgår från tre olika motivationskategorier, som sträcker från paleomoderna via moderna till postmoderna motivationsfaktorer, vilka utvecklas senare under avsnitt 3.4.

Dessa olika motivationskategorier kommer att användas för att strukturera de svar som finns att finna, avseende eventuell skillnad och likheter i motivationsfaktorer mellan sökande till svensk respektive norsk officersutbildning.

Huvudfrågan för denna studie blir således,

- Vilka skillnader och likheter finns avseende motivationsfaktorer mellan sökande till svensk respektive norsk officersutbildning?

Delfrågorna vars syfte är att strukturera de svar som finns att finna i syfte att besvara huvudfrågan.

- Vilka eventuella skillnader och likheter kan hittas utifrån Fabrizio Battistellis tre motivationskategorier,
 - a) Paleomoderna
 - b) Moderna
 - c) Postmoderna

1.4 Avgränsningar

Då studien syftar till att utveckla Försvarets personalförsörjning har avgränsning gjorts mot valet att göra jämförelsen med ett land som kulturellt och befolkningsmässigt ligger nära Sverige. Därigenom minskas dessa faktorerers inverkan på eventuella skillnader hos motivationsfaktorerna mellan svenska och norska sökande till den grundläggande

officersutbildningen. Av samma skäl kommer främst forskning inom området från dessa två länder, samt västerländska författare/forskare, att användas inom föreliggande studie.

Tidsmässigt avgränsas studien till data insamlad mellan 2007 och 2012. 2007 var det år då den nya officersutbildningen startade och därefter har ett nytt personalförsörjningssystem införts i Sverige. Norge har gått från allmän mönstring för manliga medborgare till en könsneutral mönstringsplikt. Genom denna tidsmässiga avgränsning får studien med dessa skeenden och deras påverkan på drivkrafter.

1.5 Disposition

Initialt ges en bakgrund och syftet med denna studie följt av en presentation av tidigare forskning. I efterföljande kapitel sker sedan en teorigenomgång som syftar till att ge läsaren generell kunskap om grundläggande motivationsteorier samt presentera den teori som används som analysverktyg i studien. Detta följt av en presentation av centrala begrepp som senare återkommer i analysen och diskussionen.

Därefter presenteras vald metod där även olika perspektiv i studien diskuteras, för att därefter presentera resultatet av studien av svenska och norska sökandes drivkrafter.

Studien avslutas med en diskussion om resultatet med koppling till motivationsteorier samt förslag på fortsatta forskning inom området.

2 Tidigare forskning

2.1 Tidigare svensk forskning

Vissa tidigare studier har undersökt värnpliktiga och unga officerares motivation att fortsätta sin karriär inom Försvarsmakten. En del av av dessa studier har genomförts före 2000 talet eller i dess början, och har då inte fått med aspekten av det förändrade personalförsörjningssystem som driftsattes i Försvarsmakten 2010. Det nya personalförsörjningssystemet innebär bl.a. yrkesanställda soldater och sjömän samt en gemensam kursplan för grundläggande militära utbildningen (GMU). Här kan också tilläggas den nya officersutbildningen som startade 2007, i och med att specialistofficersutbildningen samt officersprogrammet startade med full kraft.

De flest av dessa studier har varit kvantitativa och beroende på vinkling så har olika samband mellan drivkrafter och de värnpliktigas villighet att söka officersutbildning kunnat påvisas. I vissa fall kan man endast konstatera att det finns en vilja till att söka officersutbildningen, inte

varför. Vilka motivationsfaktorer som ligger till grund för beslutet redovisas inte, då det inte varit undersökningens primära syfte. Det är dock intressant att studera dessa då forskningsunderlaget inom området är begränsat.

2.1.1 Ledarskapets betydelse för värnpliktigas och unga officerares motivation att fortsätta inom Försvarmakten

I en kvantitativ studie där enkätsvar från uttryckningsenkäter mellan åren 2002-2005, samt med enkätsvar från officerare som slutat Yrkesofficersprogrammet 2004, har man bland annat studerat ledarskapet och dess betydelse. Forskarna drar i studien följande tre slutsatser.

Den första är att man kunde påvisa en viss positiv betydelse av ett gott ledarskap kopplat till villigheten att söka fortsatt anställning i Försvarmakten. Drivkrafterna ur ett gott ledarskap kan kopplas till Herzbergs tvåfaktorsteori där både en koppling till *motivations-* och *hygienfaktorer* kan dras. Påverkan är störst bland de kvinnliga värnpliktiga men också bland de som är befälsuttagna.¹⁰ De meniga soldaterna verkar inte påverkas i samma utsträckning.

Den andra slutsatsen handlar om ett behov att se över arbetssituationen hos unga officerare. Enligt studien fanns det en tendens till att många i gruppen av unga löjtnanter hade tankar på att sluta sitt yrke. Här kan man se att samma argument om goda förebilder vad avser ledarskap och förbandsanda som finns vid vissa förband, blir destruktivt eller ledarskapets *mörka sidor*, som det benämns i studiens sammanfattning. Resultatet av dessa tankar om att sluta sin anställning är något som redovisats i Försvarmaktens senare årsrapporter.¹¹

Den sista slutsatsen visar det faktum att situationen upplevs olika för kvinnor och män. Denna skillnad kan också påvisas i en annan studie, som även den genomförts av en forskargrupp vid Försvvarshögskolan.¹² Det finns ingen direkt koppling till motivationsfaktorer avseende viljan att söka till officersyrken men förhållandet, mellan vad män och kvinnor upplever, kan vara av intresse för denna studie, om kommande analys kan påvisa liknande könsrelaterade skillnader.

¹⁰ Larsson, G, Fors, M m.fl., *Ledarskapets betydelse för värnpliktigas och unga officerares motivation att fortsätta inom Försvarmakten*, sid 22.

¹¹ Försvarmaktens årsredovisning 2015, bilaga 2, sid 18. (hämtad 2016-05-04)

<http://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/dokumentfiler/arsredovisningar/arsredovisning-2015/160122-003-forsvarsmaktens-arsredovisning-15-bilagor.pdf>

¹² Östberg, J, Carlstedt, L, Carlstedt, B, *Värnpliktigas villighet att söka internationell tjänst*, sid 2.

2.1.2 Värnpliktingas intresse för internationell tjänst och officersutbildning

En annan studie som även den genomfördes av en forskargrupp vid Försvarshögskolan syftade till att klargöra hur stor del av 2007 års värnpliktskull ur armén som var villiga att söka internationell tjänst. I samma studie undersöktes även intresset av att söka till officersutbildningen. Det senare är av intresse för detta arbete. Även här användes en kvantitativ ansats som byggde på enkätsvar från värnpliktiga. Totalt analyserades 2 520 enkäter vilket motsvarar närmare 72 procent av värnpliktskullen inom armén. Av dessa svarade 2 107 personer på frågan om man sökt till officersutbildningen.¹³ Av dessa respondenter var det 200 som svarade att de sökt. Deras motivationsfaktorer samt den diskrepans som finns gentemot de som inte sökt officersutbildning är av intresse för detta arbete.

Även i denna studie kan man se att det upplevda ledarskapet har påverkat inställningen till Försvarsmakten. De som sökt officersutbildning skiljde sig från de som inte gjort detta avseende skattningen av värnpliktens kvalitet och det upplevda ledarskapet hos sina chefer.¹⁴ Studien visar att de som sökt till officersutbildningen har generellt haft en högre skattning än de som avstått att söka. Vilket talar för att Försvarsmaktens rekrytering i sig attraherar ett värdefullt urval ur gruppen.¹⁵ I den gruppen av sökande var de med erfarenhet av internationell tjänstgöring överrepresenterade jämfört med gruppen som helhet. Det verkar således finna vissa likheter i de motiv som får en soldat att söka internationell tjänstgöring och i de motiv som återfinns som drivkrafter för att söka officersutbildning. I studien görs ingen särskiljning mellan de som sökt det treåriga officersprogrammet eller den kortare specialistofficersutbildningen. Båda grupperna är mycket lika i sin uppfattning i övrigt avseende omgivningsvariablerna, värdegrund samt personlighet.

2.1.3 Från grundutbildning till yrke – en studie i motivationsfaktorer

Som tidigare redovisats finns bara ett fåtal studier som fokuserar på befälsuttagna eller blivande officerars drivkrafter.¹⁶ En av dessa är en studie som Torbjörn Engelkes genomförde i samband med sina studier vid Försvarshögskolan. Syftet med den studie var att få en djupare insikt i de drivkrafter som påverkat en soldat att söka internationell tjänst samt därefter officersutbildningen. Undersökningen genomfördes som en kvalitativ undersökning

¹³ Östberg, J och Carlstedt, B, *Värnpliktingas intresse för internationell tjänst och officersutbildning*, sid 7.

¹⁴ Ibid, sid 23.

¹⁵ Ibid, sid 28.

¹⁶ Engelkes, T, *Från grundutbildning till yrke*.

med intervjuer av kadetter. Studien kommer att användas i detta arbete som en informationskälla avseende motivationsfaktorer hos svenska soldater.

2.1.4 Sammanfattning av den svenska forskningen

Vissa studier har byggt på enkätsvar från ineliggande årskullar. Endast en studie har byggt på intervjuer av kadetter vid den treåriga officersutbildningen. De flesta studier har haft ett tvådelat syfte där man har studerat soldaternas villighet att söka internationell tjänst samtidigt med deras vilja att söka officersutbildning. De flesta studier har haft en kvantitativ ansats. Svartalternativen i dessa studier gör att respondenten kan ha begränsats. Dock kan man utifrån det resultat som redovisats koppla motivationsfaktorer till de områden som sammanfattas i detta avsnitt.

Ingen studie jämför svenska befälsuttagna med norska, och deras drivkrafter att söka sig till officersyrket. Denna studie har som ansats att förbättra detta forskningsläge.

För att grovt sammanfatta den forskning som finns vid Försvarshögskolan, kan man dela in drivkrafterna i fyra olika områden. Det första är *bakgrundsfaktorer* såsom fysiska förutsättningar, mental kapacitet etc. Dessa testas vid antagningen till yrket/grundläggande utbildningen. Det andra området är *yttre faktorer*, vilka omfattar social situation, familj och vänner, samhällets påverkan etc. Om dessa inte uppfylls kommer individen inte att söka sig till Försvarsmakten. Dessa faktorer kan ses som ett fundament som övriga ställningstagande bygger vidare på. Tredje området är *inre faktorer*, vilka består av den sökandes egna motiv, målsättningar och övertygelse i det han/hon gör. Detta område kan vara mycket brett och utgörs av vad den sökande har för egna behovsrelaterade mål. Det sista området är *Försvarsmaktsfaktorer* som inkluderar drivkrafter som påverkats under kontakten med Försvarsmakten, exempelvis bemötandet av egna befäl, händelser som kan relateras till utbildningen m.fl.

De senare faktorerna (Försvarsmaktsfaktorerna) kan enligt Engelkes både vara direkt eller indirekt, det som avgörs av personen i fråga. Hur han upplever Försvarsmakten och i vilken omfattning det tillfredsställer hans direkta behov.¹⁷

2.2 Tidigare norsk forskning

Norska stortinget gav 2008 uppdrag till det norska Försvarsdepartementet att genomföra verksamhet som syftade till att öka antalet kvinnor inom organisationen. Två år senare

¹⁷ Engelkes, Torbjörn, *Yrkesofficerars drivkrafter*.

startade projektet *Forskning på årskull*,¹⁸ som är ett samarbete mellan olika myndigheter och organisationer i Norge. Det leds av norska Forsvarets Forskningsinstitutt (FFI). Bland de inblandade organisationerna kan man bl.a. finna norska Forsvaret, norska FFI samt Norges Idrettshøgskole (NIH).¹⁹ Det övergripande målet för projektet var att göra försvaret till en mer anpassningsbar och flexibel organisation.²⁰ Projektet skulle hitta åtgärder för att öka rekryteringen till försvaret samt undersöka vad som motiverade män och kvinnor att söka sig dit. Målsättningen på kortare sikt är att innan år 2020 skall 20 procent av de anställda utgöras av kvinnor och därmed främja mångfalden inom den norska försvarsmakten.²¹ Projektet skulle också främja förståelsen för den kultur och de värderingar som råder.

Inom ramen för detta övergripande projekt har ett antal studier genomförts. Av dessa är det främst en som har bäring mot motivationsfaktorer hos norska sökande till befälsutbildningen i Norge. Detta är en kvantitativ studie av de aspiranter som antagits till befälsutbildningen vid olika befäls- och krigsskolor i Norge.²² I många av de norska forskningsrapporterna finns ett tydligt focus mot genusperspektivet, vilket i sig inte är konstigt med anledning av huvudprojektets målformulering. Vad som också framgår är att de fysiska kraven och förutsättningarna, för att genomföra soldatutbildning eller norsk befälsutbildning, framhävs i flertalet av rapporterna. Om det beror på samarbetet mellan norska FFI och NIH är svårt att säga. Denna benägenhet finns även i studier där detta samarbete inte tydligt framgår.²³

Också i den norska forskningen finns samma områdesindelning som i den svenska forskningen. Dock så finns det som tidigare nämnts en tydlig tyngdpunkt mot det fysiologiska, och till det kopplande prestationskraven. Dessa kan kopplas till kategorin bakgrundsfaktorer men även till *inre* faktorer. Detta samband återspeglas i den norska forskningen som helhet.

¹⁸ Forsvarets Forskningsinstitutt, *Forskning på årskull*, http://www.ffi.no/no/Forskningen/Avdeling-Analyse/Forskning_paa_aarskull/Sider/default.aspx (hämtad 2016-04-26)

¹⁹ FFI-rapport 2012/01442, *Like barn leker best?*, sid 2, 2012.

²⁰ Norska Regeringens hemsida, *St.meld. nr. 36 (2006–2007) Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret*, <https://www.regjeringen.no/contentassets/a6205d8d7e8647338739daa2186d48a4/no/pdfs/stm200620070036000dddpdfs.pdf> (hämtad 2016-04-28)

²¹ Strand, K, R og Stornæs, A, V, *Like barn leker best?*, sid 3.

²² Respondenter i studien hade sin tillhörighet i Hærens befalsskole, Luftforsvarets befalsskole, Befalsskolen for Sjøforsvaret, Forsvarets tekniske befalsskole, Heimevernets befalsskole, Krigsskolen, Sjøkrigsskolen, Luftkrigsskolen, Forsvarets ingeniørhøgskole og Befalsskolen for etterretning og språk.

²³ Exempelvis Ronnes, N, *Men det er også det at vi blir sett på som en sånn jentegjeng, at alle bare er jenter i Saniteten*».

3 Teori

3.1 Allmänna motivationsteorier

För att skapa en grundläggande förståelse för de motivationsfaktorer som tas upp som drivkrafter hos sökande eller kadetter vid officersutbildningen presenteras ett antal grundläggande motivationsteorier. Slutligen presenteras italienaren Fabrizio Battistellis motivationsteori eftersom den utgör den teoretiska modellen i denna studie. Modellen används för att analysera andra studiers data. På detta sätt förklaras initialt basala mänskliga behov som initierar ett organisatoriskt perspektiv för att slutligen presenteras ur ett samhällsvetenskapligt perspektiv.

3.2 Maslows behovshierarki

Det finns en mängd olika motivationsteorier då det under den senare delen av 1900- talet har studerats inom samhällsvetenskapen samt inte minst inom psykologin. Kanske den idag mest citerade av dessa forskare är Maslow. Han utkom i mitten av 1900- talet med sin bok *Motivation and Personality* i vilken han beskrev sin modell om individens drivkrafter, *Maslow behovshierarki*.²⁴ Enligt denna modell kan individens behov beskrivas med utgångspunkt i fem olika behovsnivåer. Dessa rangordnas från *lägre* till *högre* behov. Ett högre behov kan först aktualiseras efter det att ett lägre behov är rimligt tillgodosett. Maslows lägsta behov utgörs av *fysiologiska behov*, dessa avspeglar en individs mest basala behov för överlevnad, exempelvis näringsintag, tillgång till vatten och sömn. Nästa behovsnivå utgörs av *trygghetsbehov*, vilka omfattar behov av stabilitet och trygghet, säkerhet som skyddar mot eventuell oro och rädsla. Den mellersta nivån utgörs av *sociala behov*, omfattandes exempelvis en nära relation till andra individer samt vänskap. Därefter följer *behov av uppskattning* som fås genom respekt av andra och/eller uppskattning. Här återfinns även självkänsla, önskan om tillit, frihet eller oberoende. Den sista, och högsta nivån, är *behovet av självförverkligande*.

En viktig slutsats i Maslows teori är att olika människor har olika behov och således olika saker som motiverar dessa. Det påståendet gäller även en organisation, som utifrån denna hypotes måste vrida olika åtgärder för att motivera olika personer inom organisationen.²⁵

²⁴ Maslow, A., *Motivation and personality*, 1954.

²⁵ Wolvén, Lars-Erik, *Att utveckla mänskliga resurser i organisationer*, 2009, sid 170.

3.2.1 Kritik mot Maslows behovshierarki

Maslows teori har genom åren inte undgått kritik. Bland annat nämns det bristande empiriska stöd som föreligger för teorin.²⁶ En annan brist i Maslows behovsteori är att det kan vara svårt att skilja de olika nivåerna åt. En människa har fortfarande ett behov av att äta trots att den samtidigt befinner sig på nivån för social utveckling. Teorin förklarar hur vi tar steg upp i trappan för att utvecklas som individ, men förklarar inte vad som sker när vi går bakåt i den samma. Trots kritiken har denna teori blivit allmänt vedertagen. Den förklarar på ett enkelt sätt det egna valet och utvecklingspotentialen som finns hos alla människor och därmed möjligheten till självförverkligande.²⁷ I denna studie blir Maslows teori otillräcklig för att användas vid analys av de motivationsfaktorer som får en sökande att välja officersyrket. Maslow saknar bland annat organisationsperspektivet något som Frederick Herzberg tagit fasta på.

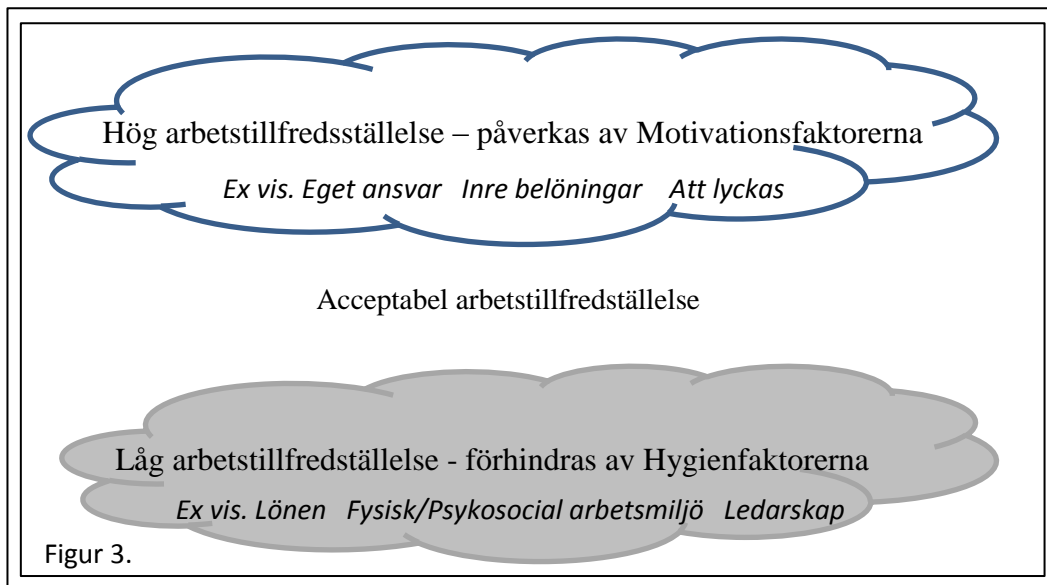
3.3 Herzbergs tvåfaktorsteori

Med utgångspunkt i Maslows teori utvecklade Frederick Herzberg sin organisation/arbetsmotivationsteori som kom att kallas – tvåfaktorsteorin. Han utvecklade Maslows teori från att bara fokusera på individens utveckling som människa till att tillämpa den på arbetslivet, för att förklara vad som påverkar motivationen och indirekt tillfredställelsen inom organisationer. Därmed kan den teorin vara intressant i denna studie då sökandes motivation troligtvis har påverkats av upplevelser under tidigare tjänst som soldat eller under den grundläggande militära utbildningen. Herzberg menar att motivationen kan delas upp i två orsaksfaktorer, *motivationsfaktorer* och *hygienfaktorer*. Han kunde i sin studie påvisa att hög arbetstillfredställelse var direkt kopplad till faktorer som framgång, ansvar, erkännande av medarbetarna etc. Dessa faktorer benämns *motivationsfaktorer*. De andra faktorerna som i sig inte kunde ge arbetstillfredställelse men som kunde hindra vantrivsel var lön, fysisk arbetsmiljö samt personalpolitik.²⁸ Relationen mellan faktorerna åskådliggörs i figuren på nästa sida.

²⁶ Loc. Cit.

²⁷ Wolvén, Lars-Erik, *Att utveckla mänskliga resurser i organisationer*, sid 170.

²⁸ Wolvén, Lars-Erik, *Att utveckla mänskliga resurser i organisationer*, sid 174.



3.3.1 Kritik mot Herzbergs tvåfaktorsteori

Det har framkommit kritik mot Herzbergs teori. Det tillvägagångssätt som valdes i studien innebar att han frågade personer om deras upplevelse. Upplevelser där de har känt sig missnöjda eller nöjda på sitt arbete. Med detta tillvägagångssätt har respondenterna i Herzbergs studie fått två valmöjligheter, *nöjd* eller *missnöjd*, och med dessa val, enligt kritikerna, skapas det en ofrivillig indelning i två kategorier. Teorin är inte heller universell då olika organisationers kulturer spelar in på vad som kan upplevas som motivations- respektive hygienfaktorer. Därför måste man inför varje tillfälle när man avser att använda denna teori ta hänsyn till detta.²⁹ Därav behövs för denna studie en universell förklaringsmodell som kan användas för analys av norska och svenska officersaspiranternas drivkrafter.

3.4 Fabrizio Battistellis motivationsteori

Fabrizio Battistellis forskning har utvecklat en teori för frivilliga anställda soldaters motivationsfaktorer.³⁰ Teorin har senare använts i samband med en multinationell komparativ studie i samverkan mellan bland annat Sverige, Belgien, Taiwan och sex andra nationer.³¹ Han forskade på italienska soldater och deras drivkrafter avseende deltagande i missioner utomlands, samt vad som fick dessa att söka anställning som yrkesmilitärer. Han såg då att nya motiv fanns, som inte kunde rangordnas eller passa in i de teoretiska modeller han

²⁹ Wolvén, Lars-Erik., *Att utveckla mänskliga resurser i organisationer*, sid 174.

³⁰ Battistelli, F, *Peacekeeping and the Postmodern Soldier*, sid 471.

³¹ Hedlund, E, *GMU-rekryterna En studie av motivation, självbild och frågor kopplade till GMU, ledarskap, utbildning och fartsatt engagemang i försvaret*, FHS, 2011.

använde för sin analys.³² Battistelli tog då fram en ny motivationsteori som baseras på tre kategorier.

Battistellis teori tar avstamp i Charles Moskos *Institutional vs. Occupational* modell. Även kallad I/O-modellen.³³ Den publicerades i USA under 1970-talet och kom till efter studier av det amerikanska försvaret som då övergick till att bli ett yrkesförsvaret. Ett yrkesförsvaret som, liksom det vi har idag i Sverige, bygger på frivillighet. Om en soldat valt officersyrket utifrån motivationsfaktorn Institutional (I), innebär det att man ser yrket som ett kall, med innebörden att man gör något för ett högre syfte. I Battistellis motivationsteori motsvaras det av den *paleomoderna* synsättet. Occupational (O) representerar den marknadsekonomiska motivationen. Drivkraften att söka ett yrke styrs då av mera självorienterade behov såsom lön och karriär. Denna del motsvaras i Battistellis motivationsteori av den *moderna kategorin*.³⁴

Den tredje indelningen i Battistellis motivationsteori, den *postmoderna* motivationsfaktorn har inspirerats av Ronald Inglehart.³⁵ Ingleharts forskning visar en drivkraft som tar uttryck i självförverkligande, det vill säga personlig utveckling. Äventyrslystnad som motivationsfaktor sorterar under denna kategori.³⁶ Inglehart menar att den tysta revolutionen som skedde under 60- och 70-talet visade nya behov som var så kallade postmaterialistiska. Deltagande blev viktigt på ett personligt plan och den tidigare altruistiska hållningen blev mera kopplad till självuppfyllelse.³⁷ Detta påstående stöds även av Bernard Boëne som i *Handbook of the Sociology of the Military* beskriver meningen av ett postmodernt förhållningssätt på följande sätt.

Living in the present and having to choose, without a reliable value map or historical references, between innumerable cultural forms and lifestyles leads to a fragmentation of personalities. Schizophrenic attitudes and pastiche of older forms becomes normal forms of adaptation and expression.³⁸

Boëne summerar den postmoderna förhållningen som ett förhållningssätt som tagit bort det sociala perspektivet och ersatt detta med ett individualistiskt där tidigare kopplingar mellan

³² Battistelli hade ett samarbete med Charles Mosko, och använde hans I/O-modell som förklaring.

³³ Charles C. Moskos, Frank R. Wood, *The military: More than just a Job?*, 1988.

³⁴ Hedlund, E, *GMU-rekryterna En studie av motivation, självbild och frågor kopplade till GMU, ledarskap, utbildning och fartsatt engagemang i försvaret*, FHS, 2011.

³⁵ Inglehart, R, *The silent revolution*, 1977.

³⁶ Battistelli, F, *Peacekeeping and the Postmodern Soldier*, sid 471.

³⁷ Ibid, sid 469.

³⁸ Boëne, Bernard, *The military as a Tribe among Tribes*, sid 169.

ekonomi, politik och kulturella värderingar inte existerar.³⁹ Battistelli förklarar även den postmoderna motivationsfaktorn genom att beskriva det i relationstermer. I det tidiga moderna samhället har individen en bild av gemenskap mellan sig själv och en större organisation. Frågan som ställs är – *Kommer organisationen att ta emot mig som en medlem?* Med en postmodern attityd skiftar frågeställningen och blir istället. – *Vilken personlig nytta kommer jag att få av organisationen?*⁴⁰ Battistellis modell av de tre motivationskategorierna sammanfattas i den multinationella komparativa studien enligt figur nedan.⁴¹

<i>Paleomodern</i>	- att göra något för andra, av patriotism, i ett högre syfte eller av ideologiska skäl.
<i>Modern</i>	- att göra något för att själv tjäna på det (materiellt, ekonomiskt eller för en karriär).
<i>Postmodern</i>	- att göra något för sin egen skull och för den egna personliga utvecklingen (ej materiellt, ekonomiskt eller för karriär).

Figur 4, Sammanställning av Battistellis motivationskategorier

3.5 Begrepp

I detta avsnitt redogörs det för några centrala begrepp som har betydelse för analysen och de motivationsfaktorer som där diskuteras.

3.5.1 Officersprofessionen

Officersprofessionen är en viktig del i diskussionen kring motivationsfaktorer hos unga som söker sig till officersyrket. I *Personalförsörjningsutredning*, februari 2001, står det att läsa följande om officersyrkets särart.

Grunden för officersprofessionen – på alla nivåer – är ledarskapet i *den väpnade striden*. Officeren har då att fatta beslut om legaliserad våldsanvändning, med risk för eget och andras liv. I det

³⁹ Loc.Cit.

⁴⁰ Battistelli, F, *Peacekeeping and the Postmodern Soldier*, sid 469.

⁴¹ Hedlund, E, *GMU-rekryterna En studie av motivation, självbild och frågor kopplade till GMU, ledarskap, utbildning och fartsatt engagemang i försvaret*, FHS, 2011.

här hänseendet är officersrollen unik även i ett framtidsperspektiv.⁴²

Den amerikanska vetenskapsmannen Samuel P Huntington diskuterar officersprofessionen och menar att *Kårandan* spelar en central roll. I hans inledande kapitel i boken, *The Soldier and the State*, definierar han begreppet profession och knyter detta till officersprofessionen och kårandan. Denna kåranda byggs upp av tre olika kriterier.⁴³ Bland dessa kriterier ser man en tydlig koppling till Personalförsörjningsutredningens uttalande avseende officersprofessionen.

Det första kriteriet bygger på att *tillhöra en grupp*, ett kollektiv. Kollektivet besitter speciella förmågor och egenskaper som i sig skapar en tillhörighet. Det finns en stolthet att tillhöra kollektivet.

Det andra är den *speciella expertisen*, den militära fackmannakunskapen som denna grupp innehar. Den är inte repetitiv utan kunskapen har byggts upp genom studier och mycket träning samt av tidigare erfarenheter. Här finns rollen som våldsutövare där avancerade vapensystem samordnas och grupper organiseras för att nå ett syfte. Denna extrema våldsutövning kan inte bara nås genom tidigare nämnda studier och övningar utan det krävs även speciella förmågor. Detta gör att urvalet begränsas, inte vem som helst kan åstadkomma detta. Vidare är denna militära fackmannakunskap generell och kan nyttjas universellt och inte bara vid ett specifikt tillfälle.

Det tredje kriteriet är officerens roll i samhället. Officeren agerar för samhällets bästa och gör det utan vinning för sig själv. I och med detta får också professionen sin legitimitet och därmed trovärdighet i samhället.

3.5.2 Förbandsanda

Den tidigare nämnda gruppsammanhållningen och dess positiva effekter hos en militär enhet stärks även av den israeliske psykologen Ben Shalit. Shalit menar att effekten av en god förbandsanda kan ses som en klar faktor till en grupps förmåga att prestera under strid.⁴⁴ Begreppet grupp i detta sammanhang skall inte förväxlas med den militära organisationen där grupp utgör den lägsta enheten vid ett militärt förband. Gruppen i detta sammanhang har en mera sociologisk omfattning och definieras inte beroende på antal. Det kan i detta

⁴² Regeringen, SOU2001:23, *Personalförsörjningsutredningen*, sid 72. (hämtad 2016-05-04)
<https://data.riksdagen.se/fil/F21517F8-2B54-4EE7-88E6-F29DE9F61737>

⁴³ Huntington, Samuel,P., *The Soldier and the State*, sid 7 ff.

⁴⁴ Shalit, B, *Konflikten och Stridens psykologi*, sid 77.

resonemang både vara militära enheten grupp eller pluton, men i vissa sammanhang kompani eller bataljonsförband. En god förbandsanda kännetecknas enligt Shalit av:⁴⁵

- Gruppmedlemmarnas starka identifikation med varandra inom gruppen.
- Att det finns en gemensam måttstock som utgår från medlemmarna i gruppen för att mäta välbefinnande och kompetens. (Gruppen jämför sig med och mot varandra.)
- Gruppmedlemmarnas möjlighet att anpassa sig till gruppens normer och uppfattningar utifrån rådande värderingar inom gruppen. (Ett bra ledarskap stärker denna process men kan inte ersätta bristande förmåga hos medlemmar i gruppen.)

4 Metod och design

4.1 Design

Denna studie har för avsikt att undersöka eventuella skillnader mellan motivationsfaktorerna hos sökandes till den svenska respektive den norska officersutbildningen. För att göra detta har jag valt ut ett antal tidigare studier inom detta område. Initialt var det författarens avsikt att genomföra intervjuer med norska och svenska officersaspiranter, med på grund av studiens tidsomfång var detta inte genomförbart. De norska kadetterna var inte tillgängliga och detta påverkade valet att använda redan insamlad data för att studeras i denna studie. På dessa data genomförs en induktiv textanalys.⁴⁶ Studien förhåller sig till insamlad data och utifrån Fabrizio Battistellis motivationskriterier som analysverktyg struktureras motivationsfaktorerna hos de sökande. Härvid kan delfrågorna i undersökningen behandlas och besvaras. Därefter genomförs en komparativ analys av det utfall som tidigare induktiv ansats har givit. Syftet härvid är att klarlägga eventuella skillnader och likheter mellan de olika länderna. Redovisning sker kapitelindelad under respektive motivationskriterier enligt Battistellis.

4.2 Urval

För att analysera motivationsfaktorer hos norska sökande till norsk officersutbildning har en studie valts genomförd av Forsvarets forskningsinstitut (FFI) i Norge. *Like barn leker best?* Det är en kvantitativ studie som genomfördes under tre veckor 2010, då det norska försvaret genomförde sin *Opptakt og seleksjon*⁴⁷ inför kommande befälsutbildningar.⁴⁸ Undersökningen skedde under de inledande dagarna och borde därmed ge en god bild av de drivkrafter som

⁴⁵ Shalit, B, *Konflikten och Stridens psykologi*, sid 78.

⁴⁶ Johannessen, A., & Tufte, P.A., *Introduktion till samhällsvetenskaplig metod*, sid 35.

⁴⁷ För att bli antagen till Forsvarets grundläggande befälsutbildningar måste man i Norge genomgå en information och uttagningsprocess. (Opptakt og seleksjon)

⁴⁸ Med befälsutbildningar avses *Befälsskola* samt *Krigsskola*, (hämtad 2016-05-04) <https://forsvaret.no/hbs>

fått de norska aspiranterna att söka sig till befälsutbildningen. Väldigt få hade tidigare anknytning till försvarsmakten varför deras svar rimligen inte hunnits påverkats av den kultur som råder inom försvaret. De utbildningar som de sökande hade möjlighet att söka sig till efter det att de klarat antagningsveckorna var *befälsskolen*⁴⁹, Forsvarets injengørshøgskola samt *krigsskolen*⁵⁰. I Norge har respektive försvarsgren sin egen befäls- och krigsskola. Detta innebär att armén, flyget och sjöförsvaret har egna utbildningar. Respondenterna i studien hade möjlighet att söka samtliga inriktningar. När det gäller det norska hemvärdet så har de endast en befälsskola. Även denna utbildning var sökbar för respondenterna i studien *Like barn leker best?*

Undersökningen är indelad i flera delar där detta arbete främst kommer att analysera de delar som undersöker norska sökandes motivationsfaktorer. Vissa faktorer är svåra att placera inom ett av Battistellis motivationskriterier. Exempelvis motivationskriteriet om att utbildningen ger status kan både ses som modern- men också postmodernt kriterium då det inte framgår i undersökningen vad som avses med statusen utbildningen ger. Om statusen bidrar till ett curriculum vitae (CV), som i sin tur är kopplat till karriären så faller detta under det moderna kriteriet. Är det bara för personlig självuppfyllelse så blir motivet postmodernt. För att säkerställa bästa möjliga validitet måste detta beaktas i analysen, både i den inledande induktiva textanalysen med även inför studiens komparativa analysdel.

Analysen av motivationsfaktorer hos svenska sökande till officersutbildning görs genom att analysera två olika studier.

Den första är en kvantitativ studie genomförd av en forskargrupp vid Försvarshögskolan. Studien heter *Värnpliktigas intresse för internationell tjänst och officersutbildning*. Studien genomfördes som en enkätundersökning i juni 2007 i samband med uttryckning av ett antal armé förbands värnpliktiga. Även i denna studie i likhet med den norska finns kvinnor med, och är till del särredovisade. Detta kan vara intressant då det möjliggör att särskilja kvinnor som grupp i undersökningssyfte. Tidsmässigt hamnar studien inom den avgränsning som tidigare redogjorts och får därmed med drivkrafter inför sökandet till den nya officersutbildningen.

Den andra svenska studien som används är en kvalitativ studie, *Från grundutbildning till yrke – en studie i motivationsfaktorer*, av Engelkes. Trots att den endast genomfördes med åtta

⁴⁹ Motsvarande den svenska Specialistofficersutbildningen, (författarens kommentar)

⁵⁰ Motsvarande det svenska Officersprogrammet. (författarens kommentar)

respondenter är den intressant att studera då den genomfördes som semistrukturerade intervjuer. Metoden är även känd som delvis strukturerade intervjuer.⁵¹ Detta innebär att intervjun grundar sig på en intervjuguide, och respondenten ges möjlighet att utveckla sitt svar. Således ges respondenten möjlighet att utifrån egen erfarenhet svara och styrs inte i lika stor utsträckning av svarsalternativ vilket kan vara fallet i kvantitativa enkäter. Denna studie genomfördes 2010 med kadetter som just påbörjat sin officersutbildning, och därmed kan närhetskriteriet antas vara acceptabelt då frågeställningarna handlade om deras motiv att börja just denna utbildning, eller samtidigtheten som det även kallas.⁵²

4.3 Genusperspektiv

Ett perspektiv för både manliga och kvinnliga sökande uppnås då båda grupper representeras i de tidigare studier som analyseras. I den norska studien *Like barn leker best?* finns det en uppföljning som skedde efter det att rekryterna genomfört ett år på den norska befälsutbildningen. Denna uppföljning var primärt inriktad mot kvinnorna, men en stor del av männen följdes också upp i denna del.

Även i de svenska studierna är kvinnor representerade, med ett undantag och det är i studien som är genomförd av Engelkes, *Från grundutbildning till yrke – en studie i motivationsfaktorer*, här var det bara män som var respondenter. Målsättningen var att komplettera denna studie genom att inhämta underlag från kvinnliga respondenter. Något sådant underlag har dock inte gått att finna. Sammanställning på nästa sida syftar till att påvisa förhållandet mellan kvinnor respektive män i de studier som används som underlag i denna uppsats.

Studiens namn		<i>n</i>	%
Like barn leker best? (delundersökning ett)	Kvinna	60	12,1
	Man	435	87,9
Like barn leker best? (delundersökning två)	Kvinna	55	12
	Man	405	88
Värnpliktigas intresse för internationell tjänst och officersutbildning	Kvinna	28	14
	Man	172	86
Från grundutbildning till yrke- en studie i motivationsfaktorer	Kvinna	0	0
	Man	8	100

Som det framgår i tabellen ovan finns det ett procentuellt minde antal kvinnliga respondenter i den norska studien jämfört med de svenska tillsammans. Andelen respondenter i den norska

⁵¹ Johannessen, A., Tuft, P.A., *Introduktion till samhällsvetenskaplig metod*, sid 98.

⁵² Esaiasson, P., m.fl., *Metodpraktikan*, sid 284.

studien är även något mindre än genomsnittet som blev antagna till befälsutbildningen i Norge detta år, vilket var 14,8 procent.⁵³ Sammanslaget de båda svenska studierna så blir andelen kvinnliga respondenter procentuellt något högre, 13 procent, än den andel som antogs till officersutbildningen detta år. I Sverige var andelen kvinnor antagna till officersprogrammet 10,8 procent.⁵⁴ Denna skillnad är representativ för könsfördelningen inom respektive försvarsmakt. Där Norge har en större procentuell andel antagna till befälsutbildningen än Sverige.⁵⁵ Detta klargör att båda könen finns representerade på ett acceptabelt vis i denna studie.

4.4 Val av teori

För att kunna jämföra data från olika undersökningar har Fabrizio Battistellis motivationsteori valts. Battistellis teori delar in en sökandes drivkrafter i tre motivationskategorier. Teorin har tidigare visat sig användbar när en jämförelse ska göras mellan olika länder.⁵⁶ Motivationskategorierna delas in i *paleomoderna*, *moderna* och *postmoderna* motivationskriterier.

Teorin är som tidigare presenterats en utveckling av Moskos och Ingelharts forskning. Styrkan med att använda detta relativt nya synsätt på motivationskriterier är att ny forskning har implementerats i denna. Det postmoderna synsättet har en tydlig gräns mot det moderna, vilket motiverar att denna aspekt kan finnas med när motivationsfaktorer hos unga sökande skall analyseras.⁵⁷ Vidare tar Battistellis teori hänsyn till en påverkan från samhället och inte bara det basala motivationskriterierna som exempelvis Maslows teori visar.

4.5 Operationalisering

För att kunna analysera texterna och det data som finns i tidigare studier med stöd av Battistellis motivationskriterier så har dessa valts att operationaliseras så att indikatorer kan nyttjas för att lättare placera drivkrafterna mot de av Battistelli beskrivna kategorierna.⁵⁸ Från de redan i förhand definierade motivationskategorierna har det med utgångspunkt i respektive kategori tagits fram indikatorer utifrån det underlag som studerats. Risken med att i förhand

⁵³ Strand, K, R og Stornæs, A, V, *Like barn leker best?*, sid 7.

⁵⁴ Data från Programledningen OP, av 102 antagna till OP 2008 var 11 kvinnor. (exklusive de piloter som antogs till senare del av utbildningen under termin 6) Försvarshögskolan, PLOP.

⁵⁵ Strand, K, R og Stornæs, A, V, *Like barn leker best?*, sid 7.

⁵⁶ Hedlund, E, *GMU-rekryterna En studie av motivation, självbild och frågor kopplade till GMU, ledarskap, utbildning och fartsatt engagemang i försvaret*, FHS, 2011.

⁵⁷ Med *unga* menas här sökande som under sin uppväxt upplevt detta postmoderna synsätt, och det är inte allt för osannolikt att de påverkats av det samma.

⁵⁸ Johannessen, Asbjörn. & Tufte, Per Arne., *Introduktion till Samhällsvetenskaplig metod*, sid. 44.

definiera motivationskategorier är att vissa kriterier som kan vara indirekta eller outtalade missas.⁵⁹ I denna studie har Battistellis motivationskategorier använts som teoretiskt raster. Med utgångspunkt i detta har, under arbetets gång, indikatorerna utvecklats så att dessa överensstämmer med det underlag som har analyserats. Indikatorer som varit mer frekvent återkommande är fetmarkerade i tabellen på nästkommande sida.

Operationalisering till indikatorer görs enligt nedan.

Motivationskategorier	Indikator
Paleomoderna	Fredsbevarande uppgifter
	Internationell insats
	Högre syfte med handlingen
	Ideologiska skäl
Moderna	Gemenskapen att tillhöra en grupp
	Bra för fortsatt karriär, (CV- skapande)
	Skaffa ett jobb/anställning
	Lön, ekonomiska ersättningar
	Förmåner (ledighet, träning etc.)
Postmoderna	För att testa sig själv
	Personligt självförverkligande
	Ett äventyr

5 Empiri

5.1 Kvalitativ analys av norska sökandes motivationsfaktorer

För att ge en allmän bild om den norska undersökningen och frågeställningarna ges inledningsvis en kortare summering av denna. Respondenterna var, som tidigare nämnts, totalt 495 sökande till befälsutbildning i Norge 2010. Undersökningen genomfördes som en elektronisk undersökning vid två tillfällen. Det första i samband med uttagningsveckorna inför befälsutbildningen, och den andra undersökningen var en uppföljning efter ca ett års tjänst på befälsutbildningen. Syftet med den andra undersökningen var att studera om det fanns några faktorer som förändrats. Den senare undersökningen var främst inriktad mot kvinnliga sökande, men männen exkluderades inte. Därmed blir båda undersökningarna relevanta för denna studie. För att säkerställa att urvalet vid den andra undersökningen kunde

⁵⁹ Esaiasson, P, m.fl., *Metodpraktikan*, sid 293.

motsvara populationen och inte blev skevt fördelad genomfördes en frånfallsanalys. Analysen visade att urvalet av respondenter var representativt med första urvalets population.⁶⁰

Första enkättilfallet innehöll frågeställningar inom olika områden såsom självskattning av fysisk aktivitet, självbild, utmaningar inför kommande utbildning, motivationsfaktorer samt en avslutande del om respondenternas tankar om hur de kommer att passa in i kommande utbildning. I den andra, uppföljningen, fanns det uppföljningsfrågor om förändringar i tobaksvanor, spelvanor samt krigsfilmer. Även frågeställningar inom motivation och drivkrafter följdes upp, samt en självskattning av vad som krävs för att genomföra befälsutbildningen så långt. I denna studie har främst data från frågeställningarna kring motivation analyserats då det svarar mot föreständes studies ansats.

Respondenterna blev ombudda att värdera olika påståenden, huruvida dessa var sant eller falskt. Detta skedde på en skala från 1-7, där 1 betydde fullständigt osant och 7 betydde fullständigt sant. På detta sätt kunde respondenterna nyansera sin åsikt samt ett medelvärde kunde beräknas utefter svaren.

Svaren avseende drivkrafter har jämförts med en tidigare norsk studie, och resultatet visar att det är lite som skiljer mellan dessa två studier avseende skillnad i motivationsfaktorer.⁶¹ Den studien gjordes även den på sökande till befälsutbildning. Därmed stärks reliabiliteten i studien vad avser undersökningen av drivkrafterna som finns bland norska sökande till befälsutbildning.

5.1.1 Paleomoderna motivationskategorin

Med hjälp av tidigare presenterade indikatorer har analysen visat att det i den norska studien finns påståenden som kan kopplas till det paleomoderna motivationskriteriet. Här återfinns motiv såsom skapandet av fred i konfliktområden samt deltagande i internationella insatser. I undersökningen skiljer man på fredsarbete och internationell tjänst. Internationell tjänst kopplas i undersökningen till frågeställningar som *Jag kan tänka mig att delta i en väpnad konflikt som handlar om liv och död [förf. översättning]*, samt påstående som, *Jag är engagerad av fredsarbete [förf. översättning]*. Båda dessa frågeställningar, som enligt den

⁶⁰ Strand, K, R og Stornæs, A, V, *Like barn leker best?*, bilaga B, tabell B.1, sid 46.

⁶¹ Ibid, sid 17.

norska studien kopplar dessa till att skapa fred och fredsarbete, blir då i denna studie inordnade under ett paleomodernt synsätt.⁶²

Den starkaste motivationsfaktorn kopplat till det paleomoderna kriteriet är att *Försvaret kan bidra till att skapa fred i konfliktområden*. För detta kriterium finns det ingen skillnad mellan män eller kvinnor i den norska studien. Medelvärdet var 5,6 på den sjugradiga skalan.⁶³ På frågan *Jag är engagerad av fredsarbete*, fanns det ett högre medelvärde hos de kvinnliga respondenterna, detta ställt mot ett högre medelvärde bland de manliga i påståendena som rör *Internationell tjänst* samt *Deltagande i väpnad konflikt där det handlar om liv och död*.⁶⁴

Det påstående som det finns störst skillnad mellan kvinnliga och manliga respondenter är påståendet *Jag är fascinerad av krig*. Detta påstående hade ett delta på 0,7 avseende medelvärdet för manliga respektive kvinnliga respondenter.⁶⁵ Samtidigt är det detta påstående som har lägst medelvärde av samtliga påståenden till varför respondenterna sökt till norsk befälsutbildning.

I det efterföljande området i undersökningen skall respondenterna värdera påståenden varför andra kvinnor och män söker befälsutbildningen. I dessa svar kan man se att männens paleomoderna kriterier förstärks jämfört med deras egna svar, likväl underskattas tre tidigare motivationskriterier inom den paleomoderna sektorn när det kommer till bedömda faktorer hos kvinnliga sökande. Dessa är kopplande till *försvarets förmåga att skapa fred i konfliktområden*, *männens engagemang i fredsarbete* samt *karriär inom försvaret*. Alla dessa har, enligt de norska forskarna, kopplingar till mjuka värderingar som traditionellt är typiska kvinnliga värderingar.⁶⁶

I den andra undersökningen som skedde ett år in i utbildningen finns fortfarande de paleomoderna drivkrafterna kvar som motiv att söka befälsutbildningen här finns det dock en ökning avseende viljan att delta i *internationella insatser* som motivationsfaktor.⁶⁷

5.1.2 Moderna motivationskategorin

Motivationsfaktorer kopplade till Battistellis *moderna motivationskategori* kan kopplas till motivationen att söka befälsutbildningen i syfte att få anställning i försvaret och på längre sikt

⁶² Strand, K, R og Stornæs, A, V, *Like barn leker best?*, sid17.

⁶³ Ibid, tabell 3.2, sid 16.

⁶⁴ Loc. Cit.

⁶⁵ Strand, K, R og Stornæs, A, V, *Like barn leker best?*, tabell 3.2, sid 16.

⁶⁶ Ibid, sid 19.

⁶⁷ Ibid, sid 32.

få vidareutbildning inom försvaret. Den tredje starkaste motivationsfaktorn i den norska undersökningen *Like barn leker best?* visar just detta. Påstående *Jag överväger vidare utbildning inom Försvaret*, har i undersökningen fått 5,3 (män) respektive 5,6 (kvinnor) i medelvärde. Här uppger de kvinnliga respondenterna i större grad, än de manliga, att de är intresserade av en karriär i Försvaret.⁶⁸

Här finns det även andra frågeställningar som ligger inom det moderna kriteriet såsom karriärsfrämjande, en framtida arbetsplats inom det norska försvaret samt att man ser befälsutbildningen som ett steg inför fortsatt utbildning på krigsskolan. Alla dessa motivationskriterier är tydligt kopplade till Battistellis moderna motivations kategori och dess definition. Här är medelvärdet för kvinnor, som anser att dessa motivationsfaktorer är viktiga, högre.⁶⁹

De moderna motivationskategorierna såsom fortsatt karriär i försvaret eller att man ser befälsutbildningen som ett steg till fortsatt utbildning inom försvaret återfinns som drivkrafter i delundersökning två. Här kan man se att dessa drivkrafter ökat främst avseende motivationsfaktorer hos männen.⁷⁰ De finns dock fortfarande kvar som motivationsfaktorer hos de kvinnliga respondenterna.

5.1.3 Postmoderna motivationskategorin

Postmoderna motivationskategorier återfinns endast i ett påstående i den norska undersökningens första del. Det är under påståendet *Det är en arena för att testa egna gränser* [förf. översättning] som dessa postmoderna kriterier återfinns. Detta påstående har i undersökningen fått högsta medelvärde, både bland kvinnor och också män. Således är det, enligt *Like barn Leker best?*, den starkaste motivations faktorn. Männen medelvärde låg på 5,9 medan de kvinnliga sökande hade ett medelvärde på 6,4, vilket måste anses som mycket högt på en sjugradig skala. Detta påstående förstärks även i följdfrågan då respondenterna skall värdera vad som får andra att söka befälsutbildning. Även här är det påståendet som kopplas till *arenan för att testa egna gränser*, som ligger i topp. Denna gång med medelvärden på 5,8 för männen samt 6,3 för kvinnorna.

I undersökningens andra del, som genomfördes efter ett år på befälsutbildningen finns ett flertal påståenden kopplade till motivationsfaktorer som har ett postmodernt förhållningssätt.

⁶⁸ Strand, K, R og Stornæs, A, V, *Like barn leker best?*, sid 17.

⁶⁹ Ibid, tabell 3.2, sid 16.

⁷⁰ Ibid, tabell 4.7, sid 32.

Det främsta av dessa, som sammanslaget kvinnor och män ger det högsta genomsnittliga värdet, är påståendet om att *Jag vill genomföra en utbildning som inte vem som helst kan klara av*. [förf. översättning] Detta påstående, som är kopplat till personligt självförverkligande fick 5,8 (män) respektive 6,3 (kvinnor) i medelvärde.⁷¹

5.2 Kvalitativ analys av svenska sökandes motivationskategorier

Här tar denna studie utgångspunkt i två källor, dels en rapport publicerad av en forskargrupp vid Försvarshögskolan 2008, *Värnpliktigas intresse för internationell tjänst och officersutbildning*, dels Torbjörn Engelkes studie, *Från grundutbildning till yrke – en studie i motivationsfaktorer*. Båda dessa analyseras utifrån Battistellis teori. I den förstnämnda, kvantitativa studien, användes två typer av skalor. Dels en tvådelad (0= nej, 1= ja), men även en sexgradig skala för att mäta variationen i svaren.⁷² Medelvärden som presenteras görs utifrån denna sexgradiga skala. Kommentarer utifrån den tvådelade görs absolut med *ja* alternativt *nej*. Den kvantitativa ansatsen har begränsningar då den inte medger att respondenten utvecklar sina svar utanför svarsalternativens möjligheter. Analys av Engelkes studie skall kompensera de eventuella begränsningar detta kan innebära.

5.2.1 Paleomoderna motivationskategorin

Det finns ett stort paleomodernt förhållningssätt bland de 200 respondenterna som sökt till svensk officersutbildning. Detta visar sig i att 58 procent av dessa respondenter sökt till internationell tjänst alternativt till den Nordic Battlegroup (NBG) som vid undersökningens genomförande sattes upp av Försvarsmakten. Av de resterande 42 procenten, som inte hade sökt internationell tjänst, uppgav hela 51 procent av dessa att de kunde tänka sig att söka i framtiden. Totalt var det alltså hela 80 procent av respondenterna som sökte till officersutbildningen som hade sökt eller hade för avsikt att söka internationell tjänst.⁷³ Detta stärks även av genomsnittsvärdet hos variabeln *altruistisk värdegrund* där respondenterna som sökt till officersutbildning hade en signifikant skillnad gentemot de respondenter som inte sökt officersutbildning. Respondenterna som sökt officersutbildning hade ett medelvärde på 4,99 jämfört med 4,76 för de respondenter som inte sökt officersutbildning.⁷⁴ Frågeställningar som användes för att testa denna variabel var exempelvis *Jag vill göra en*

⁷¹ Även i undersökningen andra del, uppföljningen efter ett år, användes den sjugradiga skalan.

⁷² Viktigt att här observera att den norska undersökningen hade en sjugradig skalindelning, varvid inte medelvärden mellan de olika undersökningarna skall jämföras rakt av utan att ha detta i åtanke.

⁷³ Östberg, J och Carlstedt, B, *Värnpliktigas intresse för internationell tjänst och officersutbildning*, sid 22.

⁷⁴ Ibid, sid 23.

insats för freden samt *Jag vill göra en humanitär insats*.⁷⁵ Dessa båda frågor är starkt kopplade till ett paleomodernt förhållningsätt.

Även jämförelsen av variabeln som visar på en *icke solidarisk värdegrund* stärker förekomsten av de paleomoderna drivkrafterna hos de respondenter som sökt officersutbildning. Eftersom det är icke- solidariska värderingar som mäts är det ett omvänt förhållningsätt som gäller mellan dessa medelvärden. De respondenter som sökt officersutbildningen hade ett medelvärde på 3,61, vilket kan jämföras med 3,87 för de som inte sökt.⁷⁶

Paleomoderna motivationskategorier finns även i den kvalitativa studien. Respondenterna i denna studie framhäver *syftet att göra något hedersvärt* som större än den ekonomiska vinningen.⁷⁷ Att efter grundutbildningen ta steget att nyttja den kunskap man fått och att göra något meningsfullt, ett högre syfte, av den.⁷⁸ Här kan man även se kopplingen mot officersprofessionen, där respondenterna framhåller sin expertis i form av militärt kunnande, men också rollen i samhället. Respondenterna framhåller känslan av att tillhöra något större än de själva som en viktig motivationsfaktor. Denna kan ses som en paleomodern faktor utifrån respondenternas resonemang om att kunna bidra till något som är större än de själva.⁷⁹ Även här nämns förbandsandan, men i en betydelse som kan liknas med officersprofessionens grundvalar.

5.2.2 Moderna motivationskategorin

Bland de respondenter i den kvantitativa undersökningen finns det en klar majoritet som fattat beslut om ett fortsatt engagemang inom Försvarsmakten under tiden de genomförde sin värnplikt.⁸⁰ Detta indikerar att det kan vara faktorer som kan knytas till förbandet som påverkat deras motiv att söka. Därmed kan man se en koppling till indikatorn, *gemenskapen att tillhöra en grupp*, enligt Battistellis moderna motivationskategori. Detta stärks av skattningen av den upplevda värnpliktsutbildningens kvalitet samt pluton- eller gruppchefens

⁷⁵ Östberg, J och Carlstedt, B, *Värnpliktigas intresse för internationell tjänst och officersutbildning*, sid 10.

⁷⁶ Ibid, tabell 10, sid 23.

⁷⁷ Engelkes, T, *Från grundutbildning till yrke*, sid 33.

⁷⁸ Ibid, sid 30.

⁷⁹ Engelkes, T, *Från grundutbildning till yrke*, sid 34.

⁸⁰ Östberg, J och Carlstedt, B, *Värnpliktigas intresse för internationell tjänst och officersutbildning*, sid 22.

ledarskap som upplevs mer positivt av de respondenter som sökt officersutbildningen än av de som inte sökt.⁸¹

Liknande samband återfinns i Engelkes studie där samtliga respondenter angav att de fattat beslut om fortsatt engagemang som officer under sin grundläggande militära utbildning alternativt under internationell insats.⁸² Gemenskapen, att tillhöra en grupp, framhålls av många respondenter som en viktig motivationsfaktor som verkade för att fatta beslutet om att läsa till officer.⁸³ Här framkommer begreppet *förbandsanda* som en avgörande faktor till att söka fortsatt engagemang inom Försvarsmakten. Även det kan knytas till moderna motivationskategorier som påverkat respondenten att söka.⁸⁴

Vidare tar respondenterna i Engelkes studie upp den uppskattning som visades av deras befäl som en handling som fick respondenten att ta steget till att söka officersutbildningen.⁸⁵ Enligt Maslow är det just denna nivå om *uppskattning* som är den sista som skall uppfyllas innan personen själv väljer att ta nästa steg. I detta fall mot nivån om självförverkligande, enligt Maslow. Dock med kopplingen till ett yrke och att tillhöra ett kollektiv, och därmed kan deras handlande kopplas till den moderna motivationskategorin enligt Battistelli.

Kvinnorna angav, i den kvantitativa studien, att de inte i samma utsträckning som männen hade för avsikt att söka sig till internationell insats längre fram i tiden. Anledningen var att de hade sett värnplikten som en nödvändighet för att därefter söka officersutbildningen och därmed få en karriär inom Försvarsmakten.⁸⁶

5.2.3 Postmoderna motivationskategorin

I den kvantitativa undersökningen som genomfördes av Försvarshögskolans forskningsgrupp finns inga postmoderna motivationsfaktorer. Detta kan främst förklaras av frågornas karaktär, men även till del av att svarsalternativen behandlats absolut som nej alternativt ja på frågan om viljan att söka internationell tjänst. Härvid kan det bland respondenter som sökt exempelvis NBG finnas postmoderna drivkrafter, men eftersom svarsalternativ saknades för att indikera dessa drivkrafter kan det inte beläggas. Den kvantitativa ansatsen ger inte

⁸¹ Östberg, J och Carlstedt, B, *Värnpliktigas intresse för internationell tjänst och officersutbildning*, sid 23.

⁸² Engelkes, T, *Från grundutbildning till yrke*, sid 29.

⁸³ Ibid, sid 39.

⁸⁴ Ibid, sid 30.

⁸⁵ Engelkes, T, *Från grundutbildning till yrke*, sid 36.

⁸⁶ Östberg, J och Carlstedt, B, *Värnpliktigas intresse för internationell tjänst och officersutbildning*, sid 26.

möjlighet att utveckla svaren utanför dess svarsalternativ. En begränsning som tidigare nämnts. Det kan därför inte uteslutas att det finns en närvaro av postmoderna drivkrafter.

Närvaron styrks dock genom analysen av Engelkes studie där det framgår att dessa postmoderna drivkrafter finns i form av självförverkligande. Detta ställs ännu en gång mot den ekonomiska vinningen, vilken inte ses som en drivkraft, utan här är det möjligheten till att utvecklas som människa som framhålls av respondenterna.⁸⁷ Även indikatorn *äventyr* återfinns i resonemangen som förs av respondenterna i Engelkes studie. Viljan att utmana sig själv och möjligheten att göra detta i spännande situationer framhålls som en motivationsfaktor av kadetterna i undersökningen.⁸⁸

6 Komparativ analys med diskussion

Denna studies syfte var att, genom en analys av tidigare insamlad data, undersöka svenska och norska aspiranternas drivkrafter till officersyrket och därmed öka kunskapen om dessa. Målsättningen var att se om kunskapen kan bidra till utvecklingen av officersrekryteringen inom Försvarsmakten och därtill att stärka Försvarsmaktens personalförsörjning. Analysen visar att det finns en stor mängd motivationsfaktorer som påverkar att ta steget för att söka officersutbildning.

Genom kommande komparativa analys är avsikten att tydliggöra skillnaderna och likheterna enligt Battistellis motivationskategorier och därmed besvara huvudfrågan i denna studie.

- Vilka skillnader och likheter finns avseende motivationsfaktorer mellan sökande till svensk respektive norsk officersutbildning?

Analysen struktureras enligt Battistellis motivationskategorier, i enlighet med delfrågorna i denna studie.

6.1 Paleomoderna motivationskategorier hos norska vs. svenska sökande

Paleomoderna motivationskriterier framkommer i båda länderna hos sökande till officersutbildningen. I den norska undersökningen finns det en definierad diskrepans mellan internationell insats och engagemang i fredsuppgifter. Båda syftar på insats utomlands men här kan man se en skillnad mellan de manliga respektive kvinnliga respondenterna. Männerna har en större dragning mot de internationella insatserna medan kvinnliga respondenter mera

⁸⁷ Engelkes, T, *Från grundutbildning till yrke*, sid 34.

⁸⁸ *Ibid*, sid 36.

går mot fredsbevarande. Denna skillnad fanns inte att finna i det svenska underlaget. Dock så var de paleomoderna motivationskriterierna tydliga hos respondenterna i båda länderna.

Den andra skillnaden som analysen påvisade var det att svenska kvinnliga sökande främst var intresserade av internationella insatser i närtid. Denna tidsfaktor återfanns inte hos de manliga svenska respondenterna och inte heller hos de norska. Förklaringen till denna tidsfaktor förklarades av att kvinnorna hade ansökt till militärtjänst som en nödvändighet inför fortsatt karriär och anställning inom Försvarsmakten.⁸⁹

Sammantaget så visar analysen på att svenska sökande till officersutbildningen verkar ha någon större andel paleomoderna motivationsfaktorer än deras norska motsvarigheter. Denna diskrepans kan förklaras av att svenska sökande i större utsträckning hade ett förhållande med försvaret då undersökningen genomfördes,⁹⁰ varför paleomoderna indikatorer såsom *viljan att genomföra internationell insats* eller *fredsbevarande tjänst* kan ha påverkats av befäl och andra medarbetare. Det omvända förhållandet gäller för de norska respondenterna, där endast 35 procent av dessa hade genomfört militär grundutbildning vid genomförandet av undersökning ett.⁹¹

Analysen visar även på vilka indikatorer som inte återfanns i någon av de tidigare genomförda undersökningarna. Vanliga paleomoderna motiv under massarméernas tid var att skydda sitt land alternativt landets demokrati/oberoende. Ingen av dessa faktorer kommenterades på något vis. Här kan man istället se att dessa har ersatts av internationell insats eller engagemang inom fredsarbetet. Detta speglar den inriktning som under senare tid varit gällande i båda länderna, där fokus legat på insats utomland på bekostnad av det nationella försvaret.⁹²

6.2 Moderna motivationskategorier hos norska vs. svenska sökande

Samhällsutvecklingen påverkar tillgången till jobb på arbetsmarkanden och så även attraktionskraften mellan dessa. Försvarsmakten konkurrerar med marknadens om dessa ungdomar som fyller försvarsmakternas antagningskrav. Även motiven för att söka sig till ett yrke varierar, vilket visas i denna studie, men även i annan forskning inom samma område.⁹³

⁸⁹ Östberg, J och Carlstedt, B, *Värnpliktigas intresse för internationell tjänst och officersutbildning*, sid 25.

⁹⁰ Samtliga svenska respondenter hade genomfört värnplikt och de i den kvalitativa studien hade dessutom påbörjat sin officersutbildning.

⁹¹ Strand, K, R og Stornæs, A, V, *Like barn leker best?*, bilaga B, tabell B.1.

⁹² Ibid, sid 25.

⁹³ Weibull, A., *Utmaningar inom Europas försvarsmakter*.

Amerikanska ungdomar som tog värnning hade, i liket med de nordiska som studerats i denna studie, olika drivkrafter.⁹⁴ Många svenska sökande till officersutbildningen framhåller det goda ledarskapet som en motivationsfaktor och kopplande detta till förbandsandan. Det goda ledarskapet, som enligt Herzbergs tvåfaktorsteori är en hygienfaktor, hindrar inte bara låg arbetstillfredsställelse utan ses här indirekt som en av drivkrafterna vid ansökan till officersutbildningen.

Här är det ledarskapet, och kopplat till detta förbandsandan, som är en modern motivationsfaktor som verkar för att motivera en sökande till att ta steget. Således är de inte bara sekundära, enligt Herzbergs resonemang, utan primära när det gäller attraktionskraften till yrket. Ett större antal av de sökande i den norska studien hade vid undersökningstillfället inte tidigare haft någon kontakt med försvaret. Därmed är det mera sannolikt att deras drivkrafter har en mindre tendens att anknyta till inre faktorer, motsvarande de som Herzberg nämner som hygienfaktorer.

Detta påstående förstärks av analysen av de motivationskriterier som svenska sökande framhåller, som har en anknytning till exempelvis förbandsandan och ett gott ledarskap. Denna förbandsanda, att tillhöra en grupp, förstärktes av de rekommendationsbrev som gavs till presumtiva officersaspiranter av deras svenska befäl. Denna uppskattning från befälen, kopplat till Maslows behovshierarki, och dess fjärde nivå, tjänade som en drivkraft som fick soldaten att söka sig till officersyrket.⁹⁵ Förbandsandan knutet till ett gott ledarskap verkar vara en motivationsfaktor som främst återfinns i de svenska undersökningarna. I Östbergs rapport framgår det att 73 procent av respondenterna bestämt sig att söka till officersutbildningen under värnplikten.⁹⁶

En annan intressant skillnad som framgår efter analys är det faktum att det bland de norska kvinnliga sökande i större grad än sina manliga sökande uppgav motivationsfaktorer som kan kopplas till Battistellis moderna motivationskategori. Detta stärks även av tidigare norsk forskning enligt Kari Røren Strand.⁹⁷ I detta avseende fanns det en önskan om karriär i försvaret bland de kvinnliga sökande som inte fanns i lika stor utsträckning bland de manliga.

⁹⁴ Eighmey, J., *Why Do Youth Enlist?*, sid. 307-328.

⁹⁵ Engelkes, T, *Från grundutbildning till yrke*, sid 36.

⁹⁶ Östberg, J och Carlstedt, B, *Värnpliktigas intresse för internationell tjänst och officersutbildning*, sid 22.

⁹⁷ Strand, K, R og Stornæs, A, V, *Like barn leker best*, sid 17.

Denna skillnad mellan manliga respektive kvinnliga respondenter fanns även hos svenska sökande, men inte i samma omfattning.⁹⁸

6.3 Postmoderna motivationskategorier hos norska vs. svenska sökande

Bland de postmoderna motivationskategorierna har de norska respondenterna sammantaget här den starkaste drivkraften. Som tidigare nämnts är det den enda drivkraften som kan kategoriseras som postmodern, men har trots detta det högsta medelvärdet i den norska studien. Här framstår möjligheten att testa sig själv, eller som det beskrivs i studien, *Det er arena for å teste egne grenser.*⁹⁹ Här finns det ingen skillnad mellan män och kvinnor i Norge.

De fysiska kraven är centrala i uttagningen till befälsutbildningen i Norge. Det är tydligt i den information som i god tid skickas ut till de norska aspiranterna, men även i de reklamkampanjer och informationsmaterial som visar vad som krävs för att bli antagen till någon av skolorna. Informationen är tydlig på hemsidan där både män och kvinnors testnivåer framgår.¹⁰⁰ Detta material signalerar också att träning och god fysisk form är viktigt.¹⁰¹ Här spelar även den norska militära kulturen en roll. Den har, enligt Kari R Strand, historiskt och traditionellt varit kopplad till männen och har värderingar som är att betrakta som maskulina.¹⁰² Detta historiska arv finns även inom svenska Försvarsmakten men kanske har Norge med införandet av en könsneutral mönstringsplikt under 2015 tagit steget för att förändra detta traditionella synsätt? Det kommer att vara intressant att följa kommande norska studier inom detta område. Könsneutral mönstringsplikt breddar rekryteringsbasen genom ett större tvärsnitt, både könsmässigt och nummerärt. Något som borde intressera svenska Försvarsmakten som idag brottas med rekryteringsproblematik. I diskussionerna kring detta har vissa röster höjts för att återinföra pliktssystemet på nytt, något som Norge har utvecklat till att gälla hela befolkningen genom införandet av det könsneutrala mönstringssystemet de nu har. Ur svensk syn, med utgångspunkt i att de flesta bestämmer sig för officersyrket under sin tjänstgöring, talar detta för att attraktionskraften skulle påverkas positivt.

De svenska respondenterna har inte, enligt denna studie, denna drivkraft att testa sig själva i samma utsträckning som de norska. Det finns postmoderna drivkrafter som vittnar mot att

⁹⁸ Östberg, J och Carlstedt, B, *Värnpliktigas interesse för internationell tjänst och officersutbildning*, sid 26.

⁹⁹ Strand, K, R og Stornæs, A, V, *Like barn leker best?*, sid 24.

¹⁰⁰ Norska Försvaret, *Fysiske krav- God fysisk form har stor betydning for tjeneste i Forsvaret.* (hämtad 2016-05-25) <https://forsvaret.no/karriere/krav/fysiske-krav>

¹⁰¹ Strand, K, R og Stornæs, A, V, *Like barn leker best?*, sid 25.

¹⁰² Ibid, sid 25.

officersutbildningen skulle vara en utmaning men inte i samma omfattning som de norska respondenterna framhåller. Även här kan säkerligen en del i förklaringen finnas i kvantitativ undersökning som metod, och i detta fall visade analysen en avsaknad av dessa indikatorer kopplade till det postmoderna förhållningssättet. De postmoderna drivkrafterna fanns, vilket Engelkes semistrukturerade intervjuer visade men inte främst i syftet att testa sig själv utan mer kopplat till självförverkligandet, genom att utvecklas som människa. Det fanns dock vissa postmoderna motivationsfaktorer som kunde kopplas mot viljan att utmana sig själv i ett sammanhang av äventyr.¹⁰³

6.4 Avslutning

Frågeställningen inledningsvis i detta arbete var,

– *Vilka skillnader och likheter finns avseende motivationsfaktorer mellan sökande till svensk respektive norsk officersutbildning?*

Analysen presenterade dessa skillnader och likheter, indelat enligt Battistellis typologi bestående av de tre motivationskategorierna. Därmed kan skillnaderna kopplas till de paleomoderna, moderna samt postmoderna kategorier som utgör Battistellis typologi för motivationskategorier.

6.4.1 Sammanfattning av resultatet

Den här studien visar att det finns vissa skillnader i de motivationsfaktorer som gör att en norsk respektive svensk aspirant söker officersutbildningen i sitt land, men också likheter. Alla tre motivationskategorierna fanns representerade hos båda ländernas sökande och vissa könsrelaterade skillnader fanns även att finna i båda länderna. Sammanfattning av resultatet i denna studie kan göras enligt nedan, indelat i de olika motivationskategorierna enligt Battistellis typologi.

Bland de paleomoderna motivationsfaktorerna kan studien konstatera att båda ländernas sökande har en stor del av dessa drivkrafter. Internationella insatser har varit i centralt focus i båda länderna under de senare årtiondena, vilket återspeglas i de paleomoderna drivkrafterna.¹⁰⁴ Hos svenska sökande återfinns dimensionen av att nyttja sin utbildning till ett högre syfte samt även en koppling till officersprofessionen ur ett paleomodernt synsätt. Detta återfanns inte bland de norska sökande.

¹⁰³ Engelkes, T, *Från grundutbildning till yrke*, sid 36.

¹⁰⁴ Strand, K, R og Stornæs, A, V, *Like barn leker best?*, sid 24.

Bland de moderna motivationsfaktorerna återfanns en likhet mellan de kvinnliga sökande i båda länderna, som i större utsträckning än sina manliga kollegor, hade för avsikt att göra karriär inom respektive försvarsmakt.¹⁰⁵ Hos de svenska sökande var även förbandsandan och till den grupptillhörigheten en viktig faktor.

Slutligen, vid analys av postmoderna motivationsfaktorer tydliggörs skillnaden mellan norska och svenska sökande genom de norska aspiranternas vilja att testa sig själva, och sina egna gränser, något som inte återkom hos de svenska aspiranterna. Här var det självförverkligande eller att man såg officersutbildningen med koppling till att utmana sig själv i ett sammanhang av äventyr.

6.4.2 Rekryteringen i fokus

Studien har visat på ett antal motivation kategorier som verkar då en officersaspirant söker till officersyrket. Målsättningen var att tydliggöra dessa, och att kunskapen kan bidra till utvecklingen av rekryteringen till officersutbildningen och därtill stärka Försvarsmaktens personalförsörjning.

Vilken kunskap, utifrån denna studie, kan användas för att göra att fler söker sig till officersyrket i Försvarsmakten?

För att lyckas med rekryteringen ur ett svenskt perspektiv och få fler sökande, visar den här studien att ett fortsatt gott ledarskap är en av de främsta försvarsmaktsfaktorer som idag påverkar en soldat eller gruppchef till att ta steget till ett fortsatt engagemang som officer i Försvarsmakten. För att lyckas här måste dock soldaterna och därmed kommande officersaspiranter attraheras att söka till Försvarsmakten. Här kommer rekryteringen till den nya militära grundutbildningen (GU NY) fylla en viktig roll, men kanske det som är mest intressant är presentationen av, och åtgärderna efter, den kommande utredningen som kommer att läggas fram i september 2016. En utredning som har till uppgift att föreslå åtgärder för en hållbar personalförsörjning inom Försvarsmakten. En försörjning som i huvudsak skall bygga på frivillighet, men med en ökad användning av totalförsvarspunkten. Utredaren är bland annat styrd till att titta på det norska personalförsörjningssystemet.¹⁰⁶ Norge som idag har en könsneutral mönstringsplikt.

¹⁰⁵ Östberg, J och Carlstedt, B, *Värnpliktigas intresse för internationell tjänst och officersutbildning*, sid 26.

¹⁰⁶ Regeringen, *En långsiktigt hållbar personalförsörjning av det militära försvaret*. (hämtad 2016-06-02)
http://www.regeringen.se/globalassets/regeringen/dokument/forsvarsdepartementet/direktiv/direktiv_utredning-om-langsiktigt-hallbar-personalforsorjning.pdf

Vidare måste de rekryteringskampanjer som avfyras mot målgruppen attrahera de sökandes drivkrafter. Vad dessa drivkrafter är måste hela tider undersökas och uppdateras då de påverkas av samhällsutvecklingen och dess påverkan på individen. En samhällsutveckling som idag skiftar fokus, från att tidigare främst fokuserat på internationella insatser, mot att nu mera diskutera den nationella förmågan hos försvarsmakten, påverkar dessa motivationsfaktorer.

De könsrelaterade motiven som denna studie påvisar måste tas i beaktande vid rekryteringen till officersutbildningen. Framför allt då vi, i likhet med Norge, har som målsättning att öka andelen kvinnor inom Försvarsmakten.

Slutligen skall inte statusen i yrket, som attraktionskraft, förringas. Officersprofessionen och med den kårandan, gruppstillhörigheten och den speciella expertisen är något som återges som en avgörande faktor när det gäller motivationsfaktorer som påverkar en sökandes val att fortsätta sin anställning som officersaspirant. Försvarsmakten föreslås fortsätta att utveckla officersprofessionen och använd denna som attraktionsmedel i rekryteringsprocessen.

6.5 Förslag till fortsatt forskning

Med utgångspunkt i detta arbete, och med vetskap om de begränsningar som finns i att analysera insamlad data från andra undersökningar och studier så finns det fortfarande forskningsfrågor inom detta kunskapsområde som kan undersökas.

Det underlag som analyserats i detta arbete härrör sig från 2007 fram till 2012, och har då inte fått med de samhällsmässiga förändringar som skett inom respektive land och försvarsmakt sedan senare delen av 2012 och tills idag. Inte heller de säkerhetspolitiska händelserna såsom Ukrainakrisen, terrordåden i Paris och inte minst skiftandet av fokus från internationella insatser till ett mera nationellt försvar. Detta samband mellan situationen på arbetsmarknaden och attraktionskraften i rekryteringen till länders försvarsmakt demonstreras i tidigare studier. Därav kan det vara fördelaktigt att motivationsfaktorer analyseras ur en samtid om de skall nyttjas i densamma. En förnyad undersökning med vetskap om denna studies resultat samt i beaktande av de förändringar som nämnts ovan skulle ytterligare bidra till kunskapsutvecklingen avseende de drivkrafter som påverkar officersaspiranter att söka sig till officersyrket.

Vidare skulle en studie av konsekvenserna av införandet av den könsneutrala mönstringsplikten i Norge vara intressant att undersöka ur ett svenskt perspektiv. Vilka

erfarenheter och slutsatser kan dras då plikten blir könsneutral och inbegriper hela befolkningen?

Här kan även frågorna kring kvinnornas motivationsfaktorer inför engagemang inom Försvarsmakten vara ett område som bör vara intressant för framtida forskning. Denna undersökning visar på att det i vissa fall finns en könsrelaterad diskrepans i de drivkrafter som får en person att söka sig till officersyrket.

7 Källor och Litteraturförteckning

7.1 Källor

Engelkes, Torbjörn, (2010) *Från grundutbildning till yrke – en studie i motivationsfaktorer*, Försvarshögskolan.

Strand, Kari, Røren., og Stornæs, Annett, Victoria, (2012) *Like barn leker best? – en kvantitativ studie av motivasjon og mangfold blant kvinner og menn som tar befalsutdanning*, Forsvarets forskningsinstitutt, FFI-rapport 2012/01442. (hämtad 2016-04-22)

<http://www.ffi.no/no/Rapporter/12-01442.pdf>

Östberg, Johan, och Carlstedt, Berit, (2008) *Värnpliktigas intresse för internationell tjänst och officersutbildning*, Försvarshögskolan, Institutionen för ledarskap och management.

7.2 Litteratur

Tryckta texter

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

Boëne, Bernard, (2003) *The military as a Tribe among Tribes- Postmodern Armed Forces and Civil-Military Relations?*, Handbook of the Sociology of the Military, Kluwer Academic/Plenum Publishers New York.

Eighmey, J., (2006) *Why Do Youth Enlist? Identification of Underlying*, Themes Armed Forces & Society January 2006 vol. 32 no. 2, s 307-328.

Engelkes, Torbjörn, (2012) *Yrkesofficerares drivkrafter- en studie i motivationsfaktorer hos svenska yrkesofficerare*, Försvarshögskolan.

Esaiasson, Peter, Gilljam, Mikael, Oscarsson, Henrik, Wängnerud, Lena, (2012), *Metodpraktikan- Konsten att studera samhälle individ och marknad*, Uppl. 4:1, Norstedt Juridik AB.

Hedlund, Erik, (2011) *GMU- rekryterna En studie av motivation, självbild och frågor kopplande till GMU, ledarskap, utbildning och fortsatt engagemang i försvaret*, PM FoT pedagogik, Försvarshögskolans, Institutionen för ledarskap och management.

Huntington, Samuel. P., (1985) *The Soldier and the State*, Belknap Press.

Inglehart, Ronald, (1977) *The silent revolution*.

Jacobsen, Thorsvik, (2014) *Hur moderna organisationer fungerar*, Studentlitteratur.

Johannessen, Asbjörn & Tufte Per Arne., (2003), *Introduktion till Samhällsvetenskaplig metod*. Malmö: Liber.

Larsson, G., Fors, M., Levin, A-L., & Thuresson, A. (2007), *Ledarskapets betydelse för värnpliktigas och unga officerares motivation att fortsätta inom Försvarmakten*, Förvarshögskolan, Institutionen för ledarskap och management.

Maslow, Abraham, (1970) *Motivation and personality*, Harper & Row publishers, New York.

Shalit, Ben., (1983) *Konflikten och Stridens psykologi*, Uppl. 1:1, Liber Förlag.

Weibull, Alice, (2005) *Utmaningar inom Europas försvarsmakter- Erfarenheter från utländska sociologiska studier och analyser.*, Förvarshögskolan, Institutionen för ledarskap och management, Serie F:33.

Wolvén, Lars-Erik., (2009), *Att utveckla mänskliga resurser i organisationer*, Uppl 1:12, Lars-Erik Wolén och Studentlitteratur .

Österberg, J., Carlstedt, L., & Carlstedt, B. (2005). *Värnpliktigas villighet att söka internationell tjänst*, Förvarshögskolan, Institutionen för ledarskap och management.

Elektroniska texter

Forsvarets Forskningsinstitut, *Forskning på årskull*, (hämtad 2016-04-22)

http://www.ffi.no/no/Forskningen/Avdeling-Analyse/Forskning_paa_aarskull/Sider/default.aspx

Försvarmaktens årsredovisning 2015, sida 13. (hämtad 2016-04-20),

<http://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/dokumentfiler/arsredovisningar/arsredovisning-2015/160122-003-forsvarsmaktens-arsredovisning-2015-huvuddokument.pdf>

Försvarsmaktens årsredovisning 2015, bilaga 2, sida 18. (hämtad 2016-05-04)

<http://www.forsvarsmakten.se/siteassets/4-om-myndigheten/dokumentfiler/arsredovisningar/arsredovisning-2015/160122-003-forsvarsmaktens-arsredovisning-15-bilagor.pdf>

Norska Försvarets, *Fysiske krav- God fysisk form har stor betydning for tjeneste i Forsvaret*. (hämtad 2016-05-25) <https://forsvaret.no/karriere/krav/fysiske-krav>

Norska Regeringen, *St.meld. nr. 36 (2006–2007) Økt rekruttering av kvinner til Forsvaret*, (hämtad 2016-04-28)

<https://www.regjeringen.no/contentassets/a6205d8d7e8647338739daa2186d48a4/no/pdfs/stm200620070036000dddpdfs.pdf>

Regeringen, SOU2001:23, *Personalförsörjningsutredningen, sid 72*. (hämtad 2016-05-04)

<https://data.riksdagen.se/fil/F21517F8-2B54-4EE7-88E6-F29DE9F61737>

Regeringen, (2015), Kommittédirektiv, *En långsiktigt hållbar personalförsörjning av det militära försvaret*, Dir 2015:98. (hämtad 2016-06-02)

http://www.regeringen.se/globalassets/regeringen/dokument/forsvarsdepartementet/direktiv/direktiv_utredning-om-langsiktigt-hallbar-personalforsorjning.pdf

Rones, N., (2015) *Men det er også det at vi blir sett på som en sånn jentegjeng, at alle bare er jenter i Saniteten» – utvalgte funn fra avhandlingen The Struggle over Military Identity og konsekvenser av disse*, FFI-rapport 2015/02280. (hämtad 2016-04-26)

https://www.researchgate.net/publication/286453388_Men_det_er_ogsaa_det_at_vi_blr_sett_pa_som_en_sann_jentegjeng_at_alle_bare_er_jenter_i_Saniteten_-_utvalgte_funn_fra_avhandlingen_The_Struggle_over_Military_Identity_og_konsekvenser_av_disse

Riksrevisionen, RiR 2014:8, *Försvaret – en utmaning för staten Granskningar inom försvarsområdet 2010–2014*, sida 10. (hämtad 2016-04-25),

http://www.riksrevisionen.se/PageFiles/19845/RiR_2014_8_Forsvarets_slutrapport_Anpassad.pdf