



Försvarshögskolan

Självständigt arbete (30 hp)

Författare		Program/Kurs
Daniel Amador		HOP SA 2024/2025
Handledare		
		Antal ord: 9995
Ralph Sundberg		Kurskod
		2UK023
Från värnplikt till yrkesofficer - Socialiseringens betydelse för motivation i militär rekrytering		
Abstract: <p>This study addresses the challenge faced by military organizations in ensuring long-term sustainable personnel supply and examines how socialization influences motivation and career choices, with a focus on the specialist officer role within the Swedish Army. Drawing on Battistelli's (1997) motivational theory and Jones's (1986) model of socialization tactics, a qualitative analysis based on semi-structured interviews was conducted. A deductive thematic analysis explored how socialization tactics interact with motivational factors and affect continued engagement. The results show that socialization shapes which motivational drivers are reinforced over time. The study contributes to existing literature by clarifying the link between socialization tactics and motivational shifts, offering a conceptual basis for designing strategies that support long-term commitment in military contexts.</p>		
Nyckelord: <p>Militär socialisering, motivation, specialistofficerare, personalförsörjning, rekrytering, Försvarsmakten, tematisk analys.</p>		

Innehåll

1. INLEDNING	4
1.1 FORSKNINGSOVERSIKT	5
1.2 FORSKNINGSLUCKA, SYFTE OCH FORSKNINGSPRÅGOR.....	8
1.3 AVGRÄNSNINGAR.....	9
2. TEORI	10
2.1 MOTIVATION	10
2.2 SOCIALISERING.....	11
2.3 TEORIDISKUSSION OCH TEORETISKA FÖRVÄNTNINGAR.....	14
3. METOD	16
3.1 FORSKNINGSDSIGN.....	16
3.2 METOD OCH VAL AV FALL.....	18
3.3 OPERATIONALISERING	19
3.4 DATAANALYS	22
3.5 FORSKNINGSETIK	23
4. EMPIRI OCH ANALYS.....	25
4.1 MÖNSTRANDE	25
4.2 VÄRNPLIKTIGA	26
4.3 GSS/K	28
4.4 KADETTER.....	31
4.5 SPECIALISTOFFICERARE	32
4.6 SYNTES, SLUTSATSER.....	34

Självständigt arbete - Masteruppsats

5. AVSLUTNING	36
5.1 SAMMANFATTNING OCH BIDRAG	36
5.2 METODREFLEKTION	38
5.3 FORTSATT FORSKNING	39
REFERENSFÖRTECKNING	40
BILAGA 1: INTERVJUGUIDE	44
BILAGA 2: INFORMATIONS- OCH SAMTYCKESBLANKETT	47

1. Inledning

Vad får individer att välja en militär yrkeskarriär och vad får dem att stanna?

Flera nationer har under 2000-talet brottats med rekryteringsproblem inom sina militära organisationer (Woodruff, m.fl., 2024; Österberg, m.fl., 2020; Lyk-Jensen & Glad, 2018). Problemen bottnar i en kombination av minskad tjänstgöringsbenägenhet och komplexa motivationsdynamiker.

Under 1990- och 2000-talen var västerländska militära organisationer snarare inriktade på fredsbevarande insatser än nationellt försvar (Kuchenkova, 2012; Österberg & Jonsson, 2012; Gillberg m.fl., 2021). I kombination med ekonomiska restriktioner ledde detta till kraftiga neddragningar och en allmän övergång från värnpliktiga till professionella försvar. Rysslands aggression har dock fått flera nationer att åter fokusera på nationellt försvar och inleda en militär upprustning (Ds 2024:6).

Sverige är inget undantag. Återgången till värnplikt 2018 grundade sig i att frivillig militärutbildning inte genererade tillräckligt med personal (Regeringen, 2017; Nilsson & Österberg, 2022). Regeringen understryker behovet av ökad personalförsörjning, både på kort och lång sikt (dir. 2024:2). Värnplikten kommer fortsatt utgöra grunden för Försvarsmaktens personalförsörjning och värnpliktsvolymerna behöver öka för att säkerställa rekryteringen av yrkesofficerare (Prop. 2024/25:34; Ds 2024:6). Personalbristen har varit ett avgörande hinder för Försvarsmaktens förmågetillväxt, och yrkesofficerare utgör en begränsande resurs under hela 2020-talet (Ds 2024:6).

Parallellt med det förändrade säkerhetsläget har även samhället i stort genomgått omfattande förändringar. Globalisering, miljömedvetenhet, jämställdhet och ökad individualisering är faktorer som påverkar unga individers värderingar i västvärlden (Inglehart, 2008). För att möta dagens rekryteringsutmaningar är det därför viktigt att förstå vad som motiverar och driver ungdomar. Det är avgörande för nyrekrytering och för att minska personalomsättningen.

Mot denna bakgrund framstår frågan om vad som får individer att välja en militär yrkeskarriär och vad som får dem att stanna som alltmer central. Denna studie tar sig an frågan genom att, inom ramen för militär rekrytering, undersöka hur motivation och socialisering samspelar och förändras över tid.

1.1 Forskningsöversikt

Forskningsöversikten beskriver kunskapsläget inom fältet militär rekrytering och lyfter fram motivation och socialisering som centrala påverkande faktorer. Sambandet mellan dessa framstår som viktigt, men är hittills relativt lite utforskat. Forskningsöversikten belyser därmed en forskningslucka där behovet av att bättre förstå hur socialisering påverkar militär motivation tydliggörs.

Militär rekrytering

Västvärldens övergång till yrkesförsvaret, baserat på frivillighet, har medfört betydande rekryteringssvårigheter, särskilt inom arméerna (se exempelvis Woodruff, m.fl., 2024; Woodruff, 2017; Lyk-Jensen & Glad, 2018). För att kunna rekrytera och behålla personal framhålls kunskap om motivation som avgörande.

Woodruff (2017) menar att forskningen främst fokuserat på varför individer påbörjar militärtjänstgöring, medan förändringar i motivation hos dem som redan tjänstgör fått mindre uppmärksamhet. Han pekar på ett underförstått men oprövat antagande om att soldater utvecklar önskade psykologiska och beteendemässiga egenskaper genom grundutbildning och socialisering.

Studier visar att motivationen förändras under olika skeden av en internationell insats (se exempelvis Battistelli, 1997; Lyk-Jensen & Glad, 2018; Tomforde, 2005). Påverkan kommer från faktorer som orealistiska förväntningar, separation från familj, riskexponering och begränsad avskildhet. Samtidigt visar forskning att även om motivationen minskar mot slutet av en insats, kan soldaters vilja att fortsätta sin militära karriär ändå öka efteråt (Lyk-Jensen & Glad, 2018; Tomforde, 2005). Det tyder på att insatsen förändrar motivationsdynamiken.

Inom militära organisationer påverkar socialisering individers tanke sätt, värderingar och drivkrafter (Woodruff, 2017; Kuchenkova 2012; Franke, 2000). Om motivation är centralt för militär rekrytering bör socialiseringens påverkan på motivationen uppmärksammas.

Motivation

Motivation och mänskliga drivkrafter har studerats ingående i flera vägledande studier (Maslow, 1943; Huntington, 1957; Janowitz, 1961; Moskos, 1977). Inom militärsociologi och bland militära praktiker råder enighet om att motivation påverkar militär effektivitet (Tomforde, 2005). Motiverade individer är också mer benägna att engagera sig och stanna i organisationen (DiRenzo m.fl., 2022).

Forskning om militär motivation tar ofta sin utgångspunkt i Huntington (1957) och Janowitz (1961). Huntington (1957) menar att professionella soldater ser militäryrket som ett kall och motiveras av plikt och ära, medan värnpliktiga drivs av mer praktiska motiv såsom ekonomiska förmåner eller framtida karriärmöjligheter. Janowitz (1961) menar att soldater motiveras av patriotism, plikt, karriärmöjligheter och personlig utveckling. Han beskriver militären som en socialiserande institution som formar individers värderingar och beteenden.

Moskos (1977) vidareutvecklade Huntingtons och Janowitz perspektiv i formulerandet av O/I-teorin, *occupational/institutional* (yrkesmässig/institutionell) motivation. Teorin har kritiserats för att vara förenklad och inte fullt ut fånga komplexiteten i soldaters drivkrafter (Woodruff m.fl. 2024). Battistelli (1997) utökade modellen genom att införa tre motivationsfaktorer: *paleomoderna*, *moderna* och *postmoderna*.

Paleomoderna motivationsfaktorer liknar Moskos institutionella perspektiv och kännetecknas av osjälviska och icke-materiella drivkrafter, såsom plikt känsla och patriotism (Battistelli, 1997). Moderna faktorer speglar Moskos yrkesorienterade synsätt och tillgodoser mer självorienterade behov, exempelvis genom praktiska fördelar som lön och karriärmöjligheter. Postmoderna drivkrafter – såsom äventyr, bekräftelse och upplevelser – utvecklar Moskos modell och speglar nya yrkesförväntningar, präglade av samhällsliga och kulturella förändringar som individualisering och ökad upplevelseorientering.

Moskos och Battistellis teorier har använts frekvent under 2000-talet för att studera motivation i militära organisationer (se exempelvis Lyk-Jensen & Glad, 2018; Woodruff, 2017; Hedlund, 2011). Gemensamt för studierna är att alla Battistellis motivationsperspektiv förekommer i varierande grad, samt att fokus ofta legat på soldaters motivation under internationella insatser. Nationell och organisatorisk kultur, individuella preferenser samt undersökningens tidpunkt och genomförande påverkar vilka motivationsfaktorer som dominerar (Juvan & Vuga, 2011;

Självständigt arbete - Masteruppsats

Tomforde, 2005). Forskningen är dock samstämmig i att soldater vid internationella insatser främst drivs av postmoderna motiv (se exempelvis Hedlund, 2011; Juvan & Vuga, 2011; Jelusič, 2004).

Hedlund (2013) identifierade att de viktigaste motiven till att söka militär grundutbildning i Sverige var av postmodern och paleomodern karaktär. Möjligheten till internationella insatser, av postmoderna skäl, har varit viktig och ibland avgörande för värnpliktigas beslut att ta anställning som *kontinuerligt* anställd *gruppchef*, *soldat* eller *sjöman* (GSS/K) (Österberg, m.fl., 2020). Moderna drivkrafter tenderar att öka i samband med familjebildning, och många GSS/K avslutar sin anställning på grund av låg ekonomisk ersättning (Gillberg m.fl., 2021). Forskning visar att värnpliktiga främst motiveras av postmoderna motiv när de väljer att bli yrkesofficerare, medan GSS/K i högre grad drivs av paleomoderna och moderna motiv (Österberg, m.fl., 2021).

Flera studier om motivation i Försvarsmakten har genomförts på kandidat-, magister- och masternivå (se exempelvis Stenström, 2018; Bergman, 2023; Ekelöf, 2023). Dessa bekräftar tidigare forskning i en svensk kontext och lyfter tre huvudfynd: (1) Battistellis (1997) tre motivationsfaktorer förekommer alla i varierande grad. (2) Mindre erfarna motiveras främst av postmoderna drivkrafter, medan mer erfarna drivs av paleomoderna och moderna motiv. (3) Motivation förändras över tid.

Sammanfattningsvis visar forskning att yngre och mindre erfarna soldater främst motiveras av postmoderna faktorer (Österberg, m.fl., 2020). Paleomoderna och moderna motiv tycks öka i takt med ålder och erfarenhet. Även om senare forskning främst fokuserat på internationella insatser, visar den att motivation förändras över tid. Motivationskillnader kopplade till erfarenhet stärker slutsatsen att motivation är föränderlig, en ännu relativt outredd aspekt.

Socialisering

Socialisering är den process där individer och organisationer ömsesidigt lär av och påverkar varandra, vilket formar attityder, normer, beteenden, värderingar och kunskap (Ashforth & Saks, 1996; Van Maanen & Schein, 1977).

Van Maanen och Schein (1977) menar att individer som är nya i en organisation, eller genomgår större rollförändringar, befinner sig i en potentiellt ångestskapande situation. Osäkerhet, ensamhet och prestationsångest kan uppstå. Individer försöker minska denna ångest genom att

Självständigt arbete - Masteruppsats

förstå de funktionella och sociala krav som den nya rollen ställer. Socialiseringsagenter – exempelvis kollegor, chefer eller underordnade – vägleder nykomlingar och hjälper dem tolka upplevelser, vilket skapar känslor av framgång eller misslyckande. Socialisering är en ständigt pågående process, men är mest intensiv i anslutning till passager av hierarkiska gränser i en organisation.

Franke (2000) visade att amerikanska kadeters patriotism, karriärambitioner, krigarideal och inställning till Förenta nationerna förändrades genom socialisering. Han beskriver militär socialisering som en kraftfull identitetsskapande process som formar värderingar, normer och attityder. Under grundutbildningen, där soldater bland annat isoleras från det civila samhället, delar de nya socialiseringserfarenheter och utvecklar nya identiteter.

Forskning visar att handledning och mentorskap är viktiga för nyexaminerade officerare och kadetter i deras socialiseringsprocess och anpassning till den militära kontexten (Nilsson & Österberg, 2022). Österberg, m.fl. (2021) fann att vägledning från kollegor, chefer och förebilder var betydelsefullt för officerare och avgörande för specialistofficerare i beslutet att söka yrkesofficersutbildning.

Framgångsrik socialisering gör att individer presterar bättre, accepterar organisationens värderingar och normer, samt upplever ökad trivsel, motivation och engagemang (Jones, 1986).

1.2 Forskningslucka, syfte och forskningsfrågor

Samtida forskning om militär rekrytering fokuserar huvudsakligen på att optimera nyrekrytering i kontexter präglade av internationella insatser, medan studier om motivation hos redan rekryterad personal inom nationellt försvar är sällsynta. Vidare är forskningen i huvudsak statisk och behandlar sällan hur motivation utvecklas över tid. Forskningsöversikten visar att socialisering påverkar värderingar och motivation, men ger få konkreta svar på hur olika former av socialisering påverkar specifika motivationsfaktorer. Därtill bedrivs merparten av forskningen om socialisering inom civila organisationer. Inga identifierade studier har undersökt hur motivation förändras i militära organisationer som en följd av socialisering i en kontext präglad av nationellt försvar.

Mot bakgrund av ovanstående syftar denna studie till att (1) öka förståelsen för motivation inom ramen för militär rekrytering. (2) undersöka hur motivation förändras i en militär organisation

Självständigt arbete - Masteruppsats

som en konsekvens av socialisering. För att uppfylla syftet formuleras följande forskningsfrågor:

Vad motiverar olika personalgrupper att fortsätta och utveckla sig inom militära organisationer?

Hur förändras motivationsfaktorer som en konsekvens av socialisering inom en militär organisation?

Genom att kombinera socialiserings- och motivationsteori i en militär kontext präglad av nationellt försvar, erbjuder denna studie ett teoriprovande bidrag med potential att fördjupa förståelsen för hur dessa faktorer samverkar. Studien har krigsvetenskaplig relevans genom att belysa sambanden mellan motivation, motivationsutveckling och personalförsörjning, vilket är centralt för militär förmågeuppbyggnad. Resultaten har även praktisk betydelse för militära organisationer och kan bidra till att motverka rekryteringsproblem, stärka socialisering och öka långsiktig retention.

1.3 Avgränsningar

Studien avgränsas till att undersöka specialistofficerskåren i svenska armén. Dels för att forskning om denna personalkategori är begränsad, dels för att rekryteringsproblematiken i Försvarmakten hänger samman med den planerade tillväxten som till huvuddel sker inom Armén (Prop. 2024/25:34). Då värnpliktsvolymerna i Sverige övervägs öka med 180%, från 2023 till 2035 (Ds 2024:6), kan specialistofficersrekryteringen bedömas ha en särställning, åtminstone på kort sikt. Förutom ett generellt underskott av specialistofficerare (Försvarmakten, 2021) har de även särskilt ansvar för utbildning av värnpliktiga (Försvarmakten, 2017). Sammantaget stärks därmed studiens utomvetenskapliga relevans.

Även om flera faktorer påverkar motivation fokuserar studien på socialisering, eftersom den påverkar alla i en militär organisation och kan styras och optimeras av organisationen (Van Maanen & Schein, 1977).

2. Teori

Studien utgår från Battistellis (1997) motivationsteori för att klassificera motivationsfaktorer, och Jones (1986) socialiseringsteori för att identifiera processer med avgörande påverkan på motivation. Kapitlet presenterar teorierna, kopplar dem till militär kontext och tidigare forskning samt diskuterar deras relevans och studiens förväntningar.

2.1 Motivation

Battistellis (1997) teori om motivationsfaktorer utvecklades för att analysera drivkrafter hos militär personal, särskilt i samband med internationella insatser. Teorin bygger på ett idealtypiskt ramverk där tre motityper – paleomoderna, moderna och postmoderna – särskiljs utifrån värdegrund och samhällseliga förändringar. Motivationsfaktorerna sammanfattas i tabell 1.

Motivationsfaktor	Beskrivning
Paleomodernt (Yrket som kall)	Osjälvisk och icke-materiell karaktär. Pliktkänsla, solidaritet, patriotism, kamratskap, samhörighet, kall, professionell gemenskap.
Modernt (Självorienterade behov)	Yttre belöningar och individuell trygghet. Ekonomisk ersättning, kompetensutveckling, anställningstrygghet, karriärmöjligheter, förmåner, meritvärde.
Postmodernt (Självförverkligande)	Personlig utveckling och upplevelsesökande. Självbekräftelse, äventyr, erfarenheter.

Tabell 1: Battistellis (1997:470-471) motivationsfaktorer

Inspirerad av Inglehart (1977) menar Battistelli (1997) att den ekonomiska och existentiella trygghet som präglat västvärlden efter andra världskriget har försvagat både de paleomoderna och moderna drivkrafterna, till förmån för postmoderna, där motivationsfaktorer som självbekräftelse, äventyr och starka upplevelser lyfts fram. Dessa förändrade värderingar motiverar enligt Battistelli en teoretisk vidareutveckling av Moskos dikotomi till en trikotomi.

Battistellis modell är empiriskt grundad och utgår från intervjuer och enkäter med italienska soldater, främst inom fredsbevarande internationella insatser (Battistelli, 1997). Modellen ser

Självständigt arbete - Masteruppsats

inte motivation som statisk eller entydig, utan som en komplex sammansättning av drivkrafter som samverkar och förändras över tid.

”By motivation, I mean the ensemble of factors that leads someone to express aspirations, make choices, and assume (to a certain degree) behavioral attitudes” (Battistelli, 1997:470). Definitionen lämpar sig väl för denna studie, då den både erkänner att flera faktorer påverkar motivation och att individer kan drivas av olika motiv men ändå fatta liknande beslut.

Teorin kan kritiseras för att vara starkt förankrad i den kontext som internationella insatser och det säkerhetspolitiska läget under 1990- och 2000-talen medförde. Teorin bygger vidare på Moskos (1977) O/I teori, som i sin tur har sitt ursprung i Huntington (1957) och Janowitz (1961). Enligt Ingelhart (2008) har samhällsvärderingarna förändrats i grunden sedan dessa grundstudier publicerades. Det kan dock hävdas att dagens säkerhetspolitiska situation, med ökande mellanstatliga spänningar, på flera sätt liknar kalla krigets förutsättningar. Detta stärker möjligen relevansen i Huntington och Janowitz forskning och ger Battistellis motivationsteorin potential att tillämpas även i ett bredare säkerhetspolitiskt sammanhang och fånga både traditionella och nutida motiv.

2.2 Socialisering

Van Maanen & Schein (1977) identifierade sex tvåpoliga socialiseringstaktiker som påverkar socialiseringsprocessen. Jones (1986) vidareutvecklade teorin och delade in taktikerna i två huvudkategorier (se tabell 2).

Huvudkategori	Socialiseringstaktik
Institutionaliserad socialisering	Kollektiv, formell, sekventiell, fast, seriell och investitur.
Individualiserad socialisering	Individuell, informell, slumpmässig, variabel, oberoende och divestitur.

Tabell 2: Jones (1986) kategorisering av socialiseringstaktiker

Jones (1986) visade att institutionella taktiker minskar rollkonflikt, rollklarhet och benägenhet att säga upp sig, samtidigt som de ökar arbetstillfredsställelse och organisatoriskt engagemang. Saks & Ashforth (1997) bekräftar i stort Jones slutsatser och tillägger att institutionella taktiker även stärker uppgiftsbehärskning och minskar ångest. Medvetenhet om dessa taktiker

Självständigt arbete - Masteruppsats

möjliggör påverkan på socialiseringsprocessen i önskad riktning (Van Maanen & Schein, 1977).

Nedan presenteras de tvåpoliga socialiseringstaktikerna, illustrerade med egenkomponerade exempel i en svensk militär kontext.

Kollektiva – Individuella

Vid kollektiv socialisering genomgår individer en gemensam lärandeupplevelse (Jones, 1986; Van Maanen & Schein, 1977). I gruppmiljöer förstärker interaktionen mellan nykomlingar den tolkning som förmedlas av socialiseringsagenter. Individuell socialisering saknar denna kollektiva miljö och ger i stället unika lärandeupplevelser, vilket ofta leder till mer varierade erfarenheter. Kollektiva taktiker tenderar att bevara befintliga uppgifter och roller, medan individuella taktiker i högre grad främjar innovativa rollorienteringar.

Exempel på kollektiva militära socialiseringsprocesser är militär grundutbildning, förbandsträning och kadettutbildning. Individuell socialisering kännetecknas av att individen introduceras utan närvaro av andra nykomlingar och bör inte förväxlas med Jones (1986) huvudkategori *individualiserad socialisering*, även om den utgör en av de underliggande taktikerna inom kategorin.

Formell – Informell

Formella taktiker innebär att nykomlingar separeras från övriga medlemmar för att lära sig sina roller i en kontrollerad inlärningsmiljö (Jones, 1986; Van Maanen & Schein, 1977). Vid informella taktiker integreras de direkt i arbetsgrupper, och lärandet sker på plats. Formella, särskilt i kombination med kollektiva taktiker, ökar benägenheten att acceptera de tolkningar som ges av socialiseringsagenter, vilket i sin tur främjar delade normer, värderingar och attityder. Informella taktiker innebär att individer själva väljer, eller tvingas välja, sina socialiseringsagenter, vilket minskar organisationens möjlighet att styra socialiseringens utfall.

Militär grundutbildning, förbandsutbildning och yrkesofficersutbildning utgör exempel på formell socialisering. Att ensam eller i en mindre grupp anställas i Försvarsmakten utgör däremot en informell socialiseringssituation, vilket ofta gäller för värnpliktiga som övergår till GSS/K eller nyexaminerade yrkesofficerare.

Sekventiell – Slumpmässig

Sekventiella taktiker ger tydlig information om ordningsföljden av aktiviteter eller erfarenheter som leder till en viss roll (Jones, 1986; Van Maanen & Schein, 1977). Slumpmässig socialisering kännetecknas av att denna ordningsföljd är okänd, otydlig eller föränderlig.

Värnplikten och specialistofficersutbildningen (SOU) betraktas som sekventiella processer, då innehåll och ordningsföljd är tydligt definierade.

Fast – Variabel

Fasta taktiker ger individer tydlig information om tidsramarna för varje steg mot en önskad roll (Jones, 1986; Van Maanen & Schein, 1977). Variabla taktiker saknar sådan tidsangivelse, vilket ökar upplevelsen av osäkerhet och förvirring. Van Maanen och Schein (1977) menar att sekventiella taktiker främjar rollkonformitet, medan variabla taktiker kan leda till normacceptans eftersom osäkerheten motiverar anpassning. Jones (1986) hävdar att osäkerheten snarare kan främja innovativa synsätt, särskilt när förmågan att hantera osäkerhet är avgörande för karriärutveckling.

Befordran av specialistofficerare baseras på tidskrav och subjektiva kompetenskriterier (Försvarsmakten, 2023). Processen har kritiserats som otydlig och underutvecklad eftersom kriterierna ändrats flera gånger (Dandeker & Ydén, 2024), och utgör därmed ett exempel på variabel och slumpmässig socialisering.

Seriell – Oberoende

Seriella socialiseringstaktiker innebär att erfarna medlemmar fungerar som förebilder, mentorer eller handledare för nykomlingar (Jones, 1986; Van Maanen & Schein, 1977). Vid oberoende socialisering saknas sådana förebilder, och nykomlingar måste själva tolka situationer och normer. Seriella taktiker stärker möjligheterna att styra socialiseringsutfallet och reproducera normer samt värderingar, medan oberoende taktiker oftare leder till innovativa uppfattningar.

Seriell socialisering exemplifieras av formella mentorsprogram eller erfarna yrkesofficerare som stödjer nykomlingar.

Investitur – Divestitur

Investitur och divestitur är två motsatta socialiseringstaktiker som beskriver hur en organisation hanterar individens tidigare identitet vid inträdet i en ny roll (Van Maanen & Schein, 1977; Jones, 1986). *Investitur* innebär att individens tidigare erfarenheter, egenskaper och identitet erkänns och bekräftas. *Divestitur* syftar till att omforma individen genom att reducera eller avlägsna tidigare identiteter, till förmån för en ny organisationsanpassad självbild. Dessa taktiker speglar de mellanmänskliga dimensionerna av socialisering, där graden av socialt stöd och bekräftelse från etablerade medlemmar påverkar hur individen tolkar sin roll. Individens upplevelse av hur den uppfattas av andra kan ha större psykologisk påverkan än objektiv information såsom officiell information från organisationen.

Militär grundutbildning är ett exempel på divestitur socialisering, där rekryter isoleras från omvärlden och genomgår en process där tidigare identitet tonas ned till förmån för militära normer och värderingar (Franke, 2000). När detta sker frivilligt, och individen har en stark önskan att bli accepterad, kan processen leda till högt engagemang och stark tillhörighet (Van Maanen & Schein, 1977).

2.3 Teoridiskussion och teoretiska förväntningar

Kombinationen av socialiserings- och motivationsteori bedöms komplettera varandra på ett sätt som är väl anpassat till studiens syfte och förväntas generera det främsta inomvetenskapliga bidraget. Battistellis (1997) teori används för att klassificera motivationsgrunder hos olika personalgrupper, medan Jones (1986) teori prövas som ett analytiskt verktyg för att förklara förändringar i dessa motivationsmönster över tid.

Valet av Battistellis (1997) teori motiveras främst av dess etablerade ställning inom forskningen om militär motivation, vilket stärker validiteten (Esaiasson m.fl., 2017). Till skillnad från mer allmängiltiga ramverk, såsom Deci och Ryans (2008) self-determination theory, som delar upp motivation i inre och yttre dimensioner och fokuserar på psykologiska behov, bygger Battistellis (1997) modell på samhällsliga värdeförändringar. Den fokuserar på hur dessa förändringar formar individers motiv i specifika professionella sammanhang. Modellen anses bättre fånga de kollektiva normer, pliktideal och yrkesidentiteter som präglar den militära kontexten.

Självständigt arbete - Masteruppsats

Utifrån tidigare studier förväntas denna undersökning identifiera samtliga tre motivationsfaktorer. Yngre och militärt oerfarna antas i högre grad uppvisa postmoderna drivkrafter, medan äldre och erfarna förväntas präglas av paleomoderna motiv. Moderna drivkrafter bedöms öka med ökat privat ansvar, såsom familjebildning. Sammantaget möjliggör detta en teoretisk förväntan på motivationsmönster mellan personalkategorier, redovisad i avsnitt 3.1.

Jones (1986) socialiseringstaktiker är främst utvecklade utifrån studier av företag och civila organisationer. Militär socialisering kan hävdas vara extrem i jämförelse och därmed svår att direkt jämföra. Samtidigt beskriver Jones (1986) och Van Maanen & Schein (1977) taktikerna med sådan detaljrikedom och kontextuell precision att de kan överföras till militära sammanhang. Därtill används militära exempel frekvent i deras arbeten, vilket stärker argumentet för teorins tillämpbarhet i denna studie.

Socialiseringsteorin ger skäl att anta att olika former av socialisering förekommer i militära organisationer och påverkar individers motivation. Den militära kontextens intensitet kan möjligen förstärka teorins förklaringsvärde. I kombination med motivationsteorin leder detta till antagandet att motivationsförändringar främst beror på upplevelser och erfarenheter, snarare än på tjänstgöringstid. Eftersom vissa upplevelser kan påverkas organisatoriskt, finns möjligheter att främja önskvärda motivationsutfall. Värdet av detta är dock situationsberoende då olika motiv fungerar olika väl beroende på kontext (Woodruff, 2017). Ökad medvetenhet om sådana variationer kan stödja mer informerade och strategiska rekryteringsbeslut.

Sammanfattningsvis möjliggör det teoretiska ramverket en tydlig operationalisering och fungerar som ett relevant verktyg för insamling och analys av empirin.

3. Metod

Kapitlet redogör för undersökningens forskningsdesign, metod, operationaliseringen samt hur empirin analyserats. Avslutningsvis behandlas studiens etiska överväganden.

3.1 Forskningsdesign

Studien har en kvalitativ ansats och är huvudsakligen deduktiv. Den genomförs som en jämförande fallstudie där motivation och motivationsförändringar, som en följd av socialisering, jämförs mellan olika personalkategorier: *mönstrande*, *värnpliktiga*, *GSS/K*, *kadetter* och *specialistofficerare*.

Genom att kombinera och pröva två etablerade teorier har studien i första hand en teoriprovande ambition, men med teoriutvecklande inslag, och klassificeras som en förklarande studie (Esaiasson, m.fl., 2017). Empirin samlades in genom semistrukturerade intervjuer, vilket möjliggjorde detaljrikedom i svaren (Esaiasson, m.fl., 2017). Empirin analyserades med hjälp av deduktiv tematisk analys.

Fallstudien bygger på *Mills method of difference* där flera kontextuella faktorer hålls konstanta för att identifiera socialiseringsvariabler med kausal betydelse för motivation (Bennett, 2010). Urvalet var strategiskt och syftade till att kontrollera centrala kontextuella faktorer samt minska risken för påverkan av bakomliggande oberoende variabler (Esaiasson m.fl., 2017). Samtliga respondenter har genomfört sin grundutbildning, och i förekommande fall sin GSS/K-tjänst, vid Göta ingenjörregemente (Ing 2). Samtliga genomför eller har genomfört SOU vid Fältarbetsskolan, som tillhör samma garnison som Ing 2. Eftersom exempelvis handledning, rekryteringsaktiviteter och förbandskultur kan skilja sig åt mellan garnisoner och skolor, bedömdes geografisk och organisatorisk kontroll avgörande för att minska externa variationer. Ytterligare kontroll uppnåddes genom att respondenternas utbildning, anställning och SOU i möjligaste mån var samtida, vilket minskar effekten av förändrade säkerhetspolitiska förhållanden och åldersvariation på motivation.

För att öka analysens tillförlitlighet kombinerades mellanfallsjämförelse med inomfallsanalys, vilket Bennett (2010) menar möjliggör en djupare förståelse. Studien jämför således inte enbart olika personalkategorier, utan analyserar även hur enskilda individers motivation förändrats. Särskild uppmärksamhet riktades mot respondenter med erfarenhet från flera

Självständigt arbete - Masteruppsats

personalkategorier, med fokus på hur deras drivkrafter förändrats i samband med socialiserande händelser.

Motivation utgör studiens beroende variabel. Baserat på tidigare forskning formulerades en teoretisk förväntan kring dominanta motivationsfaktorer inom respektive personalkategori. *Mönstrande* förväntades uppvisa en hög grad av postmoderna och paleomoderna drivkrafter (Hedlund, 2013). *Värnpliktiga* väntades uppvisa främst postmoderna drivkrafter (Österberg, m.fl., 2020). *GSS/K, kadetter* och *specialistofficerare* antogs i huvudsak motiveras av paleomoderna och moderna faktorer (Österberg, m.fl., 2021). Moderna drivkrafter förväntades öka i takt med privata engagemang såsom familjebildning och bedömdes kunna observeras främst hos GSS/K, kadetter och specialistofficerare (Österberg, m.fl., 2020).

Undersökningen prövade dessa förväntningar i syfte att besvara den första forskningsfrågan:

Vad motiverar olika personalgrupper att fortsätta och utveckla sig inom militära organisationer?

Den oberoende variabeln utgörs av avgörande socialiseringstaktiker och processer. Genom att identifiera samband mellan respondenternas eventuella motivationsförändringar och variationer i socialisering dras slutsatser som möjliggör besvarandet av den andra forskningsfrågan:

Hur förändras motivationsfaktorer som en konsekvens av socialisering inom en militär organisation?

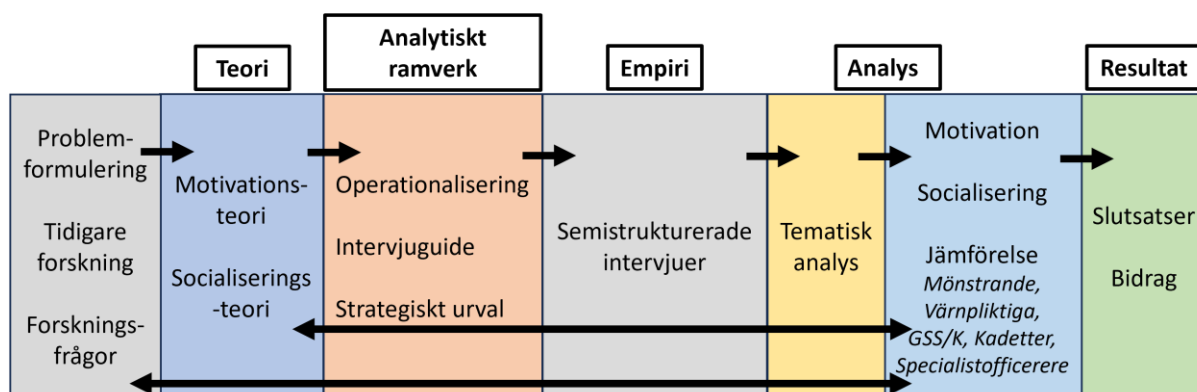
Variablerna för respektive personalkategori sammanställs i tabell 3.

Fall	Oberoende variabel (avgörande socialiseringstaktiker/processer)	Beroende variabel (förväntan, motivation)
Specialistofficerare	Okänd	Paleomoderna, moderna
Kadetter	Okänd	Paleomoderna, moderna
GSS/K	Okänd	Paleomoderna, moderna
Värnpliktiga	Okänd	Postmoderna
Mönstrande	Okänd	Postmoderna, paleomoderna

Tabell 3: Variabler för respektive personalkategori

Självständigt arbete - Masteruppsats

Forskningsdesignen (se figur 1) valdes utifrån studiens behov av djup och kontextuell förståelse vilket ansågs nödvändigt för att uppnå studiens syften.



Figur 1: Forskningsdesign

3.2 Metod och val av fall

Elva semistrukturerade intervjuer genomfördes, 35–45 minuter långa. Åtta respondenter var utnämnda specialistofficerare och tre var kadetter. Åtta hade tjänstgjort som GSS/K. Alla respondenter har tillhört kategorierna mönstrande, värnpliktiga och kadetter. Tjänstgöringstiden inom Försvarsmakten varierade mellan fyra och fjorton år. I relation till den första forskningsfrågan innebär detta att respondenter, genom att beskriva olika skeden i karriären, representerar flera personalkategorier. Detta möjliggjorde kombinationen av tidigare nämnd mellanfallsjämförelse och inomfallsanalys.

Ett fåtal respondenter genomförde grundläggande militär utbildning (GMU), som till skillnad från värnplikten var frivillig. Samtliga respondenter uppgav att de ville göra militärtjänstgöring, oavsett utbildningsform och därför bedöms detta inte påverkat resultatet. I denna studie används begreppen militär grundutbildning och värnplikt även för att omfatta GMU.

Frågorna till respondenterna (se bilaga 1) var öppet formulerade för att minimera risken att influera deras svar (Esaiasson m.fl., 2017). Eftersom frågorna var sammankopplade med operationaliseringen och förankrade i undersökningens teoretiska ramverk, minskade risken för subjektiva tolkningar. Detta bidrog dessutom till att motverka subjektiva tolkningar i analysen. Flertalet provintervjuer genomfördes för att testa och förbättra intervjuguiden samt utveckla intervjutekniken. Provintervjuerna ingår inte i empirin.

Självständigt arbete - Masteruppsats

Respondenternas beskrivningar av sin motivation under olika delar av karriären klassificerades utifrån operationaliseringen av Battistellis (1997) motivationsteori. Syftet var att fastställa vilket motivationsperspektiv som dominerade när respondenten tillhörde respektive personalkategori. Motivationens ursprung och eventuella förändring följdes upp genom frågor kopplade till socialiseringsprocesser. Händelser, situationer eller fenomen klassificerades utifrån operationaliseringen av Jones (1986) socialiseringsteori.

Sammanfattningsvis bedöms forskningsdesignen och specifikt urvalet bidra till ökad kontroll över bakomliggande oberoende variabler, vilket stärker möjligheten att isolera och observera socialiseringstaktikernas effekt på motivation. Det strategiska urvalet antas stärka den interna validiteten, men kan kritiseras för att begränsa extern validitet och empirisk generalisering (Esaiasson m.fl., 2017). Detta bedöms inte påverka studiens teoriprovande syfte eller dess potential för teoretisk generalisering. Studiens fall är ett fall av hur socialisering påverkar motivation i militära organisationer. Fallet betraktas som ett *typiskt fall* (Seawright & Gerring, 2008) och bedöms vara representativt för arméns och Försvarmaktens karriärstruktur och socialiseringssystem i stort. Resultaten kan potentiellt generaliseras till andra militära organisationer med liknande förutsättningar.

3.3 Operationalisering

Operationaliseringen av Battistellis (1997) motivationsfaktorer utgår från hans egen typologi, men är även inspirerad av tidigare studier som tillämpat teorin (Hedlund, 2013; Juvan & Vuga, 2011). Teorin är väletablerad inom forskningsfältet, och de indikatorer som används för att klassificera motivationsfaktorer är anpassade för militär kontext och empiriskt beprövade, vilket stärker studiens validitet (Esaiasson m.fl., 2017).

Socialiseringsteorin har operationaliserats egenhändigt med utgångspunkt i Jones (1986) samt Van Maanen & Scheins (1977) beskrivningar.

De teoretiska begreppen kring motivation (se tabell 4) och socialisering (se tabell 5) har specificerats till indikatorer som definierar hur empirin ska analyseras i enlighet med Alvinus, m.fl., (2023). Den kvalitativa ansatsen möjliggjorde rika och kontextanpassade indikatorer, vilket stärker begreppsvaliditeten (Bennett, 2010).

Temat	Nödvändiga premisser	Operationalisering – indikatorer/frågor
Paleomodern (Yrket som kall)	Motivation av osjälvisk och icke-materiell karaktär. Pliktkänsla, solidaritet, patriotism, kamratskap, samhörighet, tillhöra en professionell organisation.	<ul style="list-style-type: none"> • Hur viktigt är det att bidra till andra? • Framställs nationens image och militära förmåga som central? • Är förbandsanda, professionalism och samhörighet av särskild betydelse?
Modernt (Självorienterade behov)	Motivation kopplad till yttre belöningar och individuell trygghet. Ekonomisk ersättning, kompetensutveckling, anställningstrygghet, karriärmöjligheter, förmåner, meritvärde.	<ul style="list-style-type: none"> • Är lön och andra ekonomiska ersättningar viktiga? • Är individuell utveckling viktig i syfte att främja egen karriär? • Prioriteras individuell trygghet?
Postmodernt (Självförverkligande)	Motivation grundad i självbekräftelse, äventyr och personliga upplevelser.	<ul style="list-style-type: none"> • Är möjligheten till personlig utveckling (ej kopplad till karriär) avgörande? • Är äventyr och upplevelser centrala? • Är det viktigt att bli bekräftad?

Tabell 4: Operationalisering av Battistellis (1997) motivationsfaktorer.

Nödvändiga premisser / Operationalisering till indikatorer/frågor.		Kategorier	Teman	
			Institutionaliserad socialisering	Individualiserad socialisering
Sker socialiseringen i grupp?	Ja	Kollektiv	✓	
	Nej	Individuell		✓
Separerar man nya individer från andra organisationsmedlemmar?	Ja	Formell	✓	
	Nej	Informell		✓
Genomförs socialiseringen enligt en tydlig ordningsföljd som är känd?	Ja	Sekventiell	✓	
	Nej	Slumpmässig		✓
Känner individerna till tidsförhållandena för de olika stegen de förväntas genomgå?	Ja	Fast	✓	
	Nej	Variabel		✓
Säkerställer organisationen att handledare, mentorer och/eller förebilder finns tillgängliga?	Ja	Seriell	✓	
	Nej	Oberoende		✓
Förstärker organisationen individens befintliga identitet och kompetens i stället för att bryta ner identiteten för att forma en ny?	Ja	Investitur	✓	
	Nej	Divestitur		✓

Tabell 5: Operationalisering av Jones (1986) socialiseringstaktiker.

3.4 Dataanalys

Undersökningen använder en deduktiv tematisk analys för att identifiera, kategorisera och analysera mönster i empirin (Alvinus, m.fl., 2023). Metoden är särskilt lämplig för kvalitativa intervjustudier, då dess flexibilitet och höga spårbarhet stärker validiteten. Även om studien främst är deduktiv medför kombinationen av två teorier vissa induktiva inslag. Tematisk analys är lämplig just för att den kan användas vid båda ansatserna.

Den deduktiva analysprocessen kan delas in i sex steg (Alvinus, m.fl., 2023:24):

1. Läs tidigare forskning, avgränsa problemet, identifiera teori.
2. Formulera syfte och forskningsfrågor.
3. Operationalisera teori.
4. Samla in empiri.
5. Analysera.
6. Besvara forskningsfrågorna.

Deduktiv tematisk analys utgår från förutbestämda teman och strukturerade frågor baserade på operationaliseringen (Alvinus, m.fl., 2023). Studiens teman utgörs av: *paleomodernt*, *modernt*, *postmodernt*, *institutionaliserad socialisering* och *individualiserad socialisering*.

Kvalitativa metoders tolkande karaktär innebär dock risk för lägre reliabilitet. Braun och Clarke (2016) menar att krav på interbedömarreliabilitet har kvantitativt ursprung och inte alltid lämpar sig för tematisk analys. De varnar för att mekanisk tillämpning av sådana kriterier kan motverka det kvalitativa syftet. Olika tolkningar ses inte som ett problem utan som ett uttryck för metodens tolkningsmässiga mångfald. I stället betonas trovärdighet och transparens i analysprocessen, vilket denna undersökning hanterar genom en tydlig operationalisering (se 3.3), ett transparent analysförfarande (se tabell 6) samt en intervjuguide (se bilaga 1).

Ytterligare utmaning med kvalitativa studier är risken för överflöd av data som försvårar analysen (Alvinus, m.fl., 2023) vilket motverkades genom att begränsa antalet respondenter.

Citat	Indikatorer/kategorier	Tema
Att utvecklas och utmanas på en personlig nivå tror jag lockar allra mest [...] Jag har alltid tyckt det var kul att lära ut.	Utvecklas, utmanas, kul att lära ut	Postmodernt
Jag arbetade i princip bara med specialistofficerare [...] de berättade om sina utbildningar och vad de fått göra. Jag fick se hur de arbetade [...] det lät och såg väldigt roligt ut.	Kollektiv Seriell Formell	Institutionaliserad socialisering

Tabell 6: Exemplifiering, analysförfarandet.

3.5 Forskningsetik

Undersökningen genomfördes vid Ing 2, där författaren både tidigare varit verksam och förväntas återvända i chefsroll. Detta innebär både metodologiska och etiska utmaningar, men också möjligheter. Som insider har författaren tillgång till kontextuell kunskap och relevant empiri, vilket stärker förståelsen och möjliggör djupare analys. Samtidigt medför denna position risker, exempelvis att etablerade antaganden påverkar tolkningen av data, vilket kan minska trovärdigheten (Alvinus m.fl., 2023). Att forska inom egen organisation kan dessutom försvåra ett kritiskt förhållningssätt och öka risken för partiskhet och självcensur.

Ett särskilt etiskt övervägande gäller relationen mellan författaren och respondenterna. Eftersom författaren är överordnad respondenterna kan deltagandet upplevas som mindre frivilligt och vissa svar som mer önskvärda (Drake & Heath, 2010). För att minska risken för sådana intervjuareffekter informerades deltagarna noggrant om konfidentialitet, frivillighet och att deras medverkan inte hade någon koppling till befintlig eller framtida tjänst. Dessutom formulerades intervjufrågorna öppet, vilket försvårade för respondenterna att uppfatta om vissa svar skulle föredras. Genom ett reflexivt förhållningssätt och tydlig etisk medvetenhet har dessa risker hanterats systematiskt.

Undersökningen har genomförts i enlighet med Vetenskapsrådets (2024) grundläggande principer om *tillförlitlighet*, *ärlighet*, *respekt* och *ansvar*. De fyra etiska kraven, *informations-*, *samtyckes-*, *nyttjande-* och *konfidentialitetskravet* har tillämpats i enlighet med god forskningssed (Alvinus m.fl., 2023), se bilaga 2.

Undersökningen anses inte ha berört känsliga ämnen, och sammanfattningsvis bedöms urvalets möjligheter ha övervägt de potentiella riskerna.

4. Empiri och analys

Kapitlet redogör för analysen och återkopplar till de tidigare formulerade teoretiska förväntningarna. Strukturen speglar respondenternas karriärutveckling, från mönstring och värnplikt, via tjänstgöring som GSS/K och utbildning vid SOU, till specialistofficer. Indelningen möjliggör en successiv analys av hur motivation och socialisering förändras över tid och i takt med individens utveckling inom organisationen. Citat används för att exemplifiera olika motivationsfaktorer och socialiseringsprocesser, snarare än som enskilda belegg för de slutliga resultaten. Avslutningsvis sammanfattas analysen, och svar på studiens forskningsfrågor redovisas.

Empirin kan översiktligt sammanfattas som följer: Mönstrande uppvisar främst moderna drivkrafter – självorienterade fördelar såsom trygghet och karriärmöjligheter – samt postmoderna motiv, exempelvis självförverkligande, äventyr och bekräftelse. Hos mönstrande är individuell och oberoende socialisering särskilt framträdande. Under värnplikten förstärks framför allt de postmoderna motivationsfaktorerna, och socialiseringen karaktäriseras av divestitur, kollektiv och seriell socialisering. GSS/K, kadetter och specialistofficerare domineras av paleomoderna drivkrafter, såsom plikt känsla och solidaritet. GSS/K lyfter fram informell, seriell och sekventiell socialisering. Kadetter beskriver en kombination av seriell och informell socialisering, medan specialistofficerare upplever en mix av seriell, kollektiv och individuell socialisering.

4.1 Mönstrande

Motivation

Samtliga respondenter var motiverade att genomföra värnplikten, men endast tre hade reflekterat över önskad befattning och sökt objektiv information, exempelvis på Forsvarsmaktens hemsida, innan mönstringen. Drivkrafterna dominerades av moderna och postmoderna faktorer. Endast en respondent beskrev i huvudsak paleomoderna drivkrafter.

Moderna motivationsfaktorer kopplades främst till värnpliktens civila meritvärde och personlig utveckling.

Det var dels för att jag ville ha något att göra efter studenten, en säker plats att vara på [...] ha det på sitt CV är ju en jättebra grej. (Respondent E)

Postmoderna drivkrafter grundade sig i upplevelsesökande och utmaning.

Att vara med i utmaningen [...] det kan vara häftigt. (Respondent IJ)

Resultaten bekräftar delvis den teoretiska förväntningen. Studien stödjer att mönstrande motiveras av postmoderna faktorer, men stödjer inte framträdande paleomoderna motiv – snarare moderna.

Socialisering

Respondenterna beskrev anhöriga och vänner som viktiga informationskällor inför mönstringen, åtta angav dem som den främsta.

Som 15-åring ville jag göra lumpen [...] det pratades om det i kompisgänget, och då fick jag upp intresset. (Respondent B)

Sex respondenter påverkades av rekryteringskampanjer, men endast tre upplevde dem som avgörande. Undersökningen indikerar att det främst är kampanjer som anspelar på postmoderna motiv som når framgång och väcker intresse för militärtjänstgöring.

Man såg att det var tufft [...] det såg fränt ut. (Respondent IJ)

Drivkrafterna formades främst genom individuell och oberoende socialisering, där de själva valde sina socialiseringsagenter. Informationen de tog in grundade sig i stor utsträckning på personliga tolkningar och sociala källor, snarare än på objektiv information. Detta kan förstås i ljuset av Jones (1986), som menar att tolkningar förmedlade av andra ofta har större påverkan på individens uppfattning än objektiva beskrivningar. Dessa potentiellt subjektivt färgade upplevelser tycks ha haft en avgörande roll i respondenternas initiala motivation.

4.2 Värnpliktiga

Motivation

Den mest påtagliga förändringen under värnplikten var ökningen av postmoderna drivkrafter. Åtta respondenter beskrev dessa som dominerande och två som påverkande i beslutet att fortsätta inom Försvarsmakten.

Varför inte köra ett år som GSS/K också [...] ville göra coola grejer.
(Respondent K)

Självständigt arbete - Masteruppsats

Postmoderna motiv ökade medan moderna minskade, i linje med studiens teoretiska förväntningar. Fyra respondenter utvecklade även paleomoderna drivkrafter, som endast en hade vid mönstringen.

Åtta respondenter tog anställning som GSS/K, sex med dominerande postmoderna motiv och två med moderna. Detta antyder att GSS/K-tjänstgöring attraherar postmodernt drivna individer. Tre respondenter gick direkt vidare till SOU, samtliga med framträdande paleomoderna drivkrafter, detta tyder på att SOU lockar individer med paleomoderna motiv. De uppgav att de under värnplikten fått stöd av mentorer som uppmuntrade dem att söka SOU.

De uppmuntrade mig att söka SOU, annars hade jag nog inte gjort det.
(Respondent IJ)

Socialisering

Samtliga respondenter beskrev värnplikten som rolig och utvecklande, vilket möjligen förklarar ökningen av postmoderna drivkrafter.

Jag tyckte att det var så pass roligt och att det verkade vara något för mig.
(Respondent L)

Samtliga upplevde inledningen av värnplikten som en positiv omställning.

Jag tyckte det var rätt så skönt faktiskt. Att få isoleras lite från världen. Det blev en omställning. (Respondent F)

Tio respondenter upplevde personlig förändring under värnplikten, vilket bekräftar förekomsten av divestitur socialisering.

Jag skulle säga att jag har blivit mer ordningsam. Ökat min personliga mognad.
(Respondent F)

Även om undersökningen inte helt bekräftar Van Maanen & Scheins (1977) påstående om att frivillig divestitur socialisering engagerar och binder individen till organisationen, beskrevs upplevelsen som positiv och motiverande. Hos fyra respondenter bedöms det ha ökat paleomoderna drivkrafter.

Pliktkänslan blev större. (Respondent IJ)

Utöver tre respondenter som påbörjade SOU direkt efter värnplikten, beskrev fyra att de hade tillgång till mentorer eller förebilder. Seriell socialisering tycks ha skapat en känsla av

Självständigt arbete - Masteruppsats

utvaldhet, gemenskap och trygghet, vilket stärkt de paleomoderna drivkrafterna. Effekten upplevs förstärkas av att värnplikten i övrigt präglas av kollektiv och formell socialisering, där inslag av individuell och informell kontakt med mentorer får stor betydelse.

Mina befäl från värnplikten såg jag som mentorer [...] en stor grej när man blir pushad av sina befäl [...] gör att man vill fortsätta. (Respondent F)

Den kollektiva miljön beskrevs bidra till gemenskap och trivsel, vilket förstärkt de postmoderna motiven och delvis även de paleomoderna.

Det var kul att vara med kollegor och vänner [...] fick se coola vapen, fordon, kroppsskydd. (Respondent K)

Sammanfattningsvis framstår divestitur, kollektiv och seriell socialisering som centrala under värnplikten. Divestitur och kollektiv socialisering tycks främst ha ökat postmoderna drivkrafter, medan seriell socialisering i huvudsak förstärkt de paleomoderna, särskilt när den uppstod i en annars formell och kollektiv miljö.

4.3 GSS/K

Motivation

De åtta respondenter som tjänstgjort som GSS/K dominerades i huvudsak av paleomoderna motiv när de beslutade att påbörja SOU. Detta stärker antagandet att SOU attraherar paleomodernt drivna individer. Bland dem med längre tjänstgöring (fyra-åtta år) var det svårare att urskilja dominerande motiv, då faktorer såsom ”äventyr”, ”gemenskap” och ”patriotism” beskrevs parallellt (Respondent K). Detta tyder på en mer komplex motivationsbild hos de med längre tjänstgöring. Denna komplexitet hanterades genom följdfrågor i intervjuerna.

Fyra hade tjänstgjort internationellt och fyra som repetitörer, en befattning där GSS/K prövas inför officersrollen. Alla utom en hade fått prova instruktörsrollen, vilket var avgörande för beslutet att söka SOU.

När jag var repetitör [...] Kände att det här var riktigt kul och jag ville ta nästa steg. Då valde jag att plugga. (Respondent A)

Självständigt arbete - Masteruppsats

Samtliga angav viljan att bli instruktör som huvudanledningen till att påbörja SOU, främst kopplat till paleomoderna motiv som att bidra till andras utveckling och en underliggande patriotism.

Att se deras utveckling [...] från inryck till dugliga soldater. Det är den största motivationen jag har. (Respondent M)

I vissa fall var motiven snarare postmoderna, kopplade till individuell bekräftelse och prestation.

Tillfredsställelsen [...] när man håller en utbildning och det klaffar. (Respondent K)

Samtliga beskrev att tjänstgöringen som GSS/K tydliggjorde skillnaden mellan yrkesofficersrollerna.

Vad som förväntas av en specialistofficer och en taktisk officer [...] under värnplikten såg man det mest som två olika gradsystem. (Respondent B)

Sex respondenter uttryckte paleomoderna motiv, jämfört med två under värnplikten. Dessa tycks ha uppstått genom upplevd meningsfullhet i ”skarpa” uppgifter och utbildarrollen.

Jag blev intresserad av SOU under en utbildningsinsats [...] där fick jag försmak på att hålla utbildning. (Respondent K)

Respondenter med längre tjänstgöring beskrev att moderna motiv ökade i samband med familjebildning, utan att övriga drivkrafter minskade. Snarare förändrades balansen.

Att jag kunde läsa SOU i Eksjö och vara kvar med min tjej och familj [...] hade det inte gått hade jag nog inte sökt. (Respondent CD)

Respondenterna sökte främst SOU utifrån paleomoderna motiv, viljan att utbilda och en underliggande patriotism. Instruktörsrollen tillfredsställde även postmoderna drivkrafter kopplade till utveckling och bekräftelse. Moderna motiv ökade över tid men ersatte inte övriga drivkrafter utan samexisterade med dem.

Studiens teoretiska förväntan om dominans av paleomoderna och moderna motiv bekräftades delvis. Moderna motiv ökade som förväntat, men paleomoderna var dominerande. Postmoderna drivkrafter var mer framträdande än förväntat, men inte lika starka som paleomoderna.

Socialisering

Att pröva instruktörsrollen hade tydligast positiv effekt på viljan att söka SOU. Att ingå i ett arbetslag med uppgiften att utbilda sågs som ett sätt att testa utbildarrollen. Detta beskrevs som en individuell och informell socialisering, där respondenterna själva valde sina socialiseringsagenter (Van Maanen & Schein, 1977), vilket gav nya perspektiv.

Alla berättade om sina utbildningar och vad de har fått göra. Jag fick se hur de arbetade på plutonen [...] det såg väldigt roligt ut. (Respondent A)

Samtliga beskrev att tjänstgöringen som GSS/K tydliggjorde vad rollen som specialistofficer innebar, vilket kan tolkas som sekventiell socialisering. Miljön upplevdes som mer kollegial än under värnplikten.

Det blir en lite mer kollegial stämning. Man får inse vad de faktiskt jobbar med. (Respondent G)

Förekomsten av handledning och mentorer kvarstod, men var mer informell då respondenterna i högre grad valde sina förebilder. Även om GSS/K-tjänsten fortsatt präglades av formell och kollektiv socialisering, var det mindre framträdande än tidigare. De informella och individuella inslagen tycks minska upplevda ”trösklar” till SOU.

Det var en tröskel att kliva över [...] tröskeln blev lägre under min tid som GSS/K. (Respondent K)

Informell, individuell och seriell socialisering, i en övrigt formell och kollektiv kontext, skapade en känsla av exklusivitet och tillhörighet, vilket förstärkte de paleomoderna drivkrafterna.

En samhörighet. En lite exklusiv känsla. Jämfört med kompisarna som jobbade civilt. (Respondent K)

Kollektiv socialisering beskrevs fortsatt som viktig och ökade gemenskapen samt samhörighet.

Man kommer närmare varandra än under värnplikten. (Respondent H)

Individualiserad socialisering tenderar att skapa heterogena erfarenheter (Jones, 1986) och ökade under GSS/K-tiden. Detta kan förklara att det upplevdes svårare att identifiera dominerande motivationsfaktorer. Denna socialisering framstår ha kompletterat tidigare institutionaliserade former genom att ge individer större frihet att välja förebilder och själva

Självständigt arbete - Masteruppsats

söka förståelse för sin roll och utveckling. I kombination med fortsatt kollektiv socialisering tycks detta ha förstärkt de paleomoderna drivkrafterna.

4.4 Kadetter

Motivation

Åtta respondenter motiverades främst av paleomoderna drivkrafter som kadetter. De paleomoderna motiven förefaller ha stärkts under SOU, särskilt genom det ökade fokuset på utbildarrollen.

Jag såg möjlighet att hjälpa andra [...] det är ju det man gör som instruktör.
(Respondent CD)

Endast två respondenter uttryckte paleomoderna drivkrafter under SOU kopplade till ledarskap och chefsroll snarare än utbildarrollen.

För att kunna leda folk på ett bättre sätt [...] få folk att lyssna och kunna leda folk i strid. (Respondent IJ)

Hos respondenter med längre tjänstgöringstid var det fortsatt svårt att isolera motiv, då samtliga faktorer ofta förekom parallellt.

Jag trivs med Försvarsmakten [...] varierande uppgifter [...] tycker det är roligt att utbilda och att bygga lag. (Respondent H)

Respondenternas starka paleomoderna motiv under SOU bekräftar den teoretiska förväntningen till del, men de moderna drivkrafterna var mindre framträdande än väntat. Respondenterna som beskrev moderna motiv inför SOU hade i regel längre tjänstgöringstid och kommit längre i familjebildningen. Detta tycks ha påverkat beslutet att söka SOU, men inte genomförandet, möjligen på grund av utbildningens korta tidsomfång i karriären.

Socialisering

Socialiseringen under SOU är i grunden formell, sekventiell och seriell. Utbildningen är tydligt strukturerad med fastställda kursplaner och hög grad av lärarledd handledning. Samtliga respondenter var nöjda med utbildningen och lyfte två återkommande teman: handledning/uppföljning och kollegialt bemötande.

Självständigt arbete - Masteruppsats

Fältarbetsskolans relativt låga elevantal möjliggör individuell handledning och tät uppföljning, vilket upplevdes som en fördel.

Lärarna har mycket lättare att kunna följa upp enskild individ än på andra större ställen. (Respondent IJ)

Handledningen upplevs som formell, då den sker inom ramen för utbildningen och som informell, eftersom kadetterna själva kunde välja förebilder.

Jag har förebilder hos lärare, gamla chefer och elever i klassen. (Respondent H)

Fältarbetsskolan arbetar aktivt för att bemöta kadetterna som blivande kollegor, vilket skapar en informell och kollegial miljö.

Fältarbetsskolan håller en väldigt hög kvalitet [...] lite mer kollegial stämning. (Respondent G)

Seriell och informell socialisering framstod som mest betydelsefull och verkar ha förstärkt de paleomoderna drivkrafterna. Lärarna är ofta äldre och mer erfarna, och kan antas drivas av paleomoderna och moderna motiv (Österberg, m.fl., 2020). Seriella taktiker överför sannolikt sådana drivkrafter till kadetterna om lärarna själva präglas av dem.

När respondenterna reflekterade över hur deras drivkrafter uppkommit kopplade sju av elva sina drivkrafter till sin idrottsbakgrund. Erfarenheter från idrott, särskilt lagidrott, bedöms ha stärkt viljan att utveckla andra. Tävlingsinstinkten har också gjort att de trivs och upplever sig prestera inom Försvarsmakten.

4.5 Specialistofficerare

Motivation

Av de åtta respondenter som utnämnts till specialistofficerare motiverades sex främst av paleomoderna drivkrafter, varav en även dominerades av moderna motiv.

Att lösa skarpa uppgifter är väldigt motiverande [...] man bidrar [...] men lönen blir viktigare och viktigare. (Respondent K)

Paleomoderna motiv förblev starkt knutna till utbildarrollen.

Den största motivationen [...] är utbildning av värnpliktiga. Att se deras utveckling. (Respondent M)

Självständigt arbete - Masteruppsats

De fyra respondenter med kortare tjänstgöringstid (fyra år) uppvisade postmoderna drivkrafter, även om de endast dominerade hos två. Bland de med längre tjänstgöring (fem-fjorton år) framträdde moderna motiv hos tre. Detta stärker slutsatsen att postmoderna motiv är förknippade med låg ålder och mindre erfarenhet.

Studiens teoretiska förväntan bekräftas delvis, då majoriteten dominerades av paleomoderna drivkrafter. Även om moderna motiv sällan var dominerande ökade de även här i takt med privata engagemang, enligt den teoretiska förväntningen.

Socialisering

Att identifiera gemensamma socialiseringsprocesser för specialistofficerare visade sig svårt, vilket tyder på en hög grad av individualiserad socialisering. Seriell och kollektiv socialisering framstod dock som betydande.

Ing 2 bedriver ett formellt mentorsprogram för nyanställda yrkesofficerare. Fyra av åtta respondenter hade hunnit påbörja programmet, varav tre beskrev det som positivt.

Man kunde alltid bolla idéer [...] inte bara arbetsuppgifter utan även framtidsplaner och organisatoriska problem. Det tyckte jag var jättebra. (Respondent M)

Sju respondenter uppgav att de fått handledning i någon form, med varierande grad av formell respektive informell karaktär.

Kollektiv socialisering beskrevs främja gemenskap och samarbete, vilket stärkte de paleomoderna drivkrafterna.

Jag tycker det är kul att vara här och umgås med folk [...] jobba mot samma mål, samarbeta och tävla. (Respondent CD)

Specialistofficerarna beskrev en kombination av individualiserad, seriell och kollektiv socialisering. Detta tycks vidmakthålla och förstärka redan dominerande paleomoderna drivkrafter. Moderna motiv ökade främst i samband med privata faktorer, men även genom att lön upplevdes som viktigare över tid.

4.6 Syntes, slutsatser

Nedan sammanfattas analysens viktigaste slutsatser, vilket möjliggör besvarandet av forskningsfrågorna.

De teoretiska förväntningarna på motivation, undersökningens resultat kring dominant motivation och avgörande socialisering för respektive personalkategori är sammanställda i tabell 7.

Personalkategori	Avgörande socialiserings-taktiker/processer	Teoretisk förväntan, motivation	Undersökningens resultat, motivation
Specialistofficerare	Seriell, kollektiv, individuell	Paleomoderna, moderna	Paleomoderna
Kadetter	Seriell, informell	Paleomoderna, moderna	Paleomoderna
GSS/K	Informell, seriell, sekventiell	Paleomoderna, moderna	Paleomoderna
Värnpliktiga	Divestitur, kollektiv, seriell	Postmoderna	Postmoderna
Mönstrande	Individuell, oberoende	Postmoderna, paleomoderna	Moderna, postmoderna

Tabell 7: Sammanställning resultat – teoretisk förväntan.

Första forskningsfrågan löd:

Vad motiverar olika personalgrupper att fortsätta och utveckla sig inom militära organisationer?

Studien påvisar att mönstrande främst motiveras av moderna och postmoderna drivkrafter. Värnpliktiga uppvisar i huvudsak postmoderna motiv. GSS/K, kadetter och specialistofficerare domineras av paleomoderna motivationsfaktorer. Moderna drivkrafter förekommer i alla grupper och ökar med ålder, privata åtaganden och tjänstgöringstid, men samverkar snarare än ersätter övriga motivationsfaktorer.

Andra forskningsfrågan var:

Hur förändras motivationsfaktorer som en konsekvens av socialisering inom en militär organisation?

Seriell socialisering, särskilt när den sker i en i övrigt formell och kollektiv kontext, framstår som betydelsefull för att förstärka paleomoderna motivationsfaktorer. Informell och individuell socialisering bidrar till att sänka trösklar för fortsatt engagemang och möjliggör utveckling av mer komplexa och varierade motivbilder. Divestitur och kollektiv socialisering, vilka är framträdande under värnplikten, stärker främst postmoderna motiv men kan även skapa förutsättningar för paleomoderna drivkrafter genom en ökad känsla av samhörighet och gemenskap. Informell och individuell socialisering, som att testa instruktörsrollen och att lösa ”skarpa” uppgifter, tycks tydliggöra yrkesidentiteten och stärka paleomoderna drivkrafter.

Anställning som GSS/K förefaller attrahera individer med postmoderna motiv, medan beslutet att påbörja SOU drivs av paleomoderna faktorer. GSS/K-tiden präglas av en mer individualiserad socialisering, vilket breddar motivationsprofilen. Den tycks även erbjuda en sekventiell socialisering som är mindre framträdande under värnplikten, vilket tydliggör specialistofficersrollen. Sammantaget uppfattas GSS/K-tiden möjliggöra förandet av en stabil yrkesidentitet där olika drivkrafter samexisterar.

De teoretiska förväntningarna bekräftades fullt ut endast i gruppen värnpliktiga. Förväntningarna kring mönstrande byggde främst på Hedlunds (2013) kvantitativa enkätstudie, där svaren baserades på fasta påståenden i en 0–10-skala. Eftersom dessa inte redovisas i detalj är jämförelsen med denna studies öppna frågor begränsad. Det är möjligt att enkäten i viss mån formade respondenternas svar, medan de öppna frågorna här tillät mer nyanserade beskrivningar.

Förväntningarna kring GSS/K, kadetter och specialistofficerare byggde främst på Österbergs m.fl. (2021) kvalitativa undersökning, vars respondenter hade en högre medelålder (29 år) jämfört med denna studie (25,5 år). Då både tidigare forskning och denna studie pekar på att moderna drivkrafter ökar med ålder, kan detta delvis förklara skillnaderna.

5. Avslutning

Kapitlet sammanfattar undersökningen och återkopplar till studiens problem och syfte. Studiens bidrag återges, reflektion kring metodologiska val redovisas och förslag på fortsatt forskning föreslås.

5.1 Sammanfattning och bidrag

Studiens syfte var att öka förståelsen kring motivation och motivationsförändringar inom militära organisationer som en konsekvens av socialisering. Syftet grundar sig i den rekryteringsproblematik som drabbat militära organisationer under 2000-talet, vilket aktualiserats med det försämrade säkerhetsläget. Med utgångspunkt i Battistellis (1997) motivationsteori och Jones (1986) socialiseringsteori har olika personalgrupper inom Försvarmakten analyserats. Studien visar att motivation förändras och att socialiseringstaktiker är förknippade med förändringen.

Teoretiska bidrag och inomvetenskaplig relevans

Avsnittet nedan belyser hur studiens resultat förhåller sig till etablerade teorier om motivation och socialisering. Fokus ligger på hur teorierna har prövats och i vilken mån resultaten bidrar till deras vidareutveckling.

Ur ett inomvetenskapligt perspektiv har studien främst bidragit genom att kombinera motivations- och socialiseringsteori i ett teoriprövande upplägg. Battistellis (1997) teori har testats i en militär kontext fokuserad på nationellt försvar, skild från de internationella insatser där modellen ursprungligen tillämpades, och har visat sig analytiskt användbar även i detta sammanhang. Tillsammans med Jones (1986) socialiseringsteori har modellen möjliggjort en både djupgående och nyanserad analys av hur individers drivkrafter formas och förändras över tid. Kombinationen av teorierna har fungerat väl, då Battistellis typologi ger struktur åt de motiv som identifieras, medan Jones modell förklarar hur sociala mekanismer bidrar till att förstärka eller omforma dessa. På så sätt har teoriernas samspel ökat förståelsen för den komplexa motivationsdynamik som militär rekrytering innebär.

Studien bidrar inte bara till att pröva etablerade teorier inom en ny kontext, utan ger även insikter som kan ses som teoriutvecklande. Resultaten visar att motivation i militära

Självständigt arbete - Masteruppsats

organisationer inte är statisk, utan påverkas och förändras som en följd av specifika socialiseringsprocesser. Genom att identifiera hur vissa socialiseringstaktiker systematiskt påverkar motivationsfaktorer, visar studien hur existerande teorier kan nyanseras och vidareutvecklas. Därtill tyder resultaten på att socialiseringstaktiker inte verkar isolerat, utan samverkar och förstärker varandra beroende på hur de kombineras. Den genomgående förekomsten och påverkan av seriell socialisering som tycktes förstärka de paleomoderna motiven är ett tydligt exempel. Individuell uppmärksamhet i en kollektivt präglad och formell miljö upplevdes som avgörande. Socialiseringsteoretiskt kan detta förstås som bekräftelse på att individen uppnått organisationens förväntningar, vilket skapade känsla av framgång (Van Maanen & Schein, 1977). Det kan även ses som att respondenterna, efter att frivilligt ha underkastat sig värnpliktens divestiturerande socialisering, fått sin anpassning bekräftad genom seriell socialisering vilket stärkt engagemang och tillhörighet.

Att militära instruktörer överför värderingar och normer till nykomlingar stöds även utanför socialiseringsforskningen (Weissemann & Ahlström, 2017). Denna studie visar att sådana överföringar inte sker slumpmässigt utan kan förstås och påverkas med hjälp av socialiseringsteori, vilket öppnar för strategisk påverkan på personalens motivationsutveckling. Resultaten antyder att socialiseringsteorin kan fördjupas genom ökad förståelse för hur särskilda taktiker främjar specifika motivationsfaktorer, samt hur deras kombination kan förstärka effekten. Studien bidrar därmed med ett möjligt teoretiskt tillägg i en militär kontext.

Professionella implikationer och praktisk tillämpning

Utomvetenskapligt kan resultaten bidra på flera sätt. Undersökningen antyder att militära organisationer genom medveten socialisering kan påverka drivkrafter, vilket möjliggör träffsäkrare rekrytering och bättre förutsättningar att behålla personal. Att anpassa socialiseringen för att stärka engagemangsfrämjande drivkrafter kan kombineras med att bredda attraktionskraften, exempelvis genom att utforma SOU så att den även tilltalar individer med moderna motivationsfaktorer. Studien visar att dessa främst handlar om ekonomisk ersättning och möjligheten att kombinera yrkes- och familjeliv. Samtidigt menar Woodruff (2017) att moderna drivkrafter ger svagare organisatorisk identifikation än paleomoderna och postmoderna. Denna studie ifrågasätter det, och visar att moderna motiv kan samexistera med starka icke-materiella drivkrafter.

Självständigt arbete - Masteruppsats

Att flera respondenter upplevde otydlighet kring specialistofficersrollen under värnplikten kan bero på bristande information, men har möjligen också koppling till den otydlighet som länge präglat rollen (Dandeker & Ydén, 2024). Ur ett försvarsmaktsperspektiv finns ett värde i att tydliggöra systemet. Socialiseringsteoretiskt kan detta ses som sekventiell socialisering där individer ges en tydlig bild av karriärens struktur (Jones, 1986). Detta kan stärka både rekrytering och personalbehållning, och öka sannolikheten att fler söker direkt till SOU efter värnplikten, vilket enligt Österberg m.fl. (2024) är avgörande för Försvarsmaktens planerade tillväxt.

Studien antyder att idrottsbakgrund, särskilt inom lagidrott, hänger samman med ökad trivsel i militära organisationer. Denna bakgrund tycks spegla paleomoderna drivkrafter och skulle kunna påverka bedömning av potentiella rekryter.

5.2 Metodreflektion

Studiens kvalitativa ansats med semistrukturerade intervjuer och deduktiv tematisk analys har möjliggjort djup förståelse för individers drivkrafter och hur de påverkas av socialiseringsprocesser, i linje med kvalitativa metoders styrka (Bryman, 2012).

Det strategiska urvalet har gett tillgång till erfarenheter från individer med bekräftat engagemang, vilket varit centralt. Samtidigt har det inneburit att personer som lämnat organisationen inte inkluderats, vilket begränsar förståelsen för varför motivation ibland inte upprätthålls.

Den deduktiva tematiska analysen har strukturerat arbetet och möjliggjort att analysen tydligt kunnat kopplas till de teoretiska begreppen (Alvinus, m.fl., 2023). Samtidigt kunde en mer induktiv eller abduktiv ansats möjligen kunnat upptäcka aspekter som teorierna inte förutsåg och stärkt de teoriutvecklande ambitionerna.

Utöver oönskade intervjuareffekter rymmer datainsamlingen även risker kopplade till minnesrekonstruktion och efterhandsreflektion, då intervjusvar formas av vad deltagaren minns, tolkar och anser lämpligt att uttrycka (Drake & Heath, 2010). En kompletterande kvantitativ datainsamlingsmetod, exempelvis i form av enkäter, hade kunnat pröva förekomsten av, samt samband mellan socialiseringstaktiker och motivationsfaktorer i en större population (Bryman, 2012). Detta valdes dock bort med hänsyn till studiens tidsramar och medvetenheten

om att enkätfrågor riskerar att styra respondenternas svar, en påverkan som de öppna frågorna i denna studie i högre grad kunnat undvika.

5.3 Fortsatt forskning

Studien fokuserade på specialistofficerare vid en armégarnison. Detta öppnar för fortsatt forskning med andra urval eller fokusgrupper, både inom armén, andra försvarsgrenar eller andra militära organisationer. En sådan studie skulle kunna öka förståelsen för samspelet mellan socialisering och motivation genom att bekräfta eller nyansera denna studies resultat.

Försvarmakten beskriver specialistofficersyrket utifrån tre huvudperspektiv: verkställande av legitim våldsutövning, leda lägre förband i strid och att utbilda (Försvarmakten, 2017). Denna studie visar att utbildarrollen kraftigt dominerade bland respondenterna. Detta väcker frågor om hur de två övriga perspektiven uppfattas av unga specialistofficerare. En jämförande studie mellan Försvarmaktens definition av specialistofficersrollen och hur den faktiskt uppfattas av specialistofficerare skulle kunna synliggöra eventuella skillnader av värde både för forskning och för yrkesrollens utveckling.

Referensförteckning

Alvinius, A., Borglund, A. & Larsson, G. (2023). *Tematisk analys – din handbok till fascinerande vetenskap*. Lund: Studentlitteratur.

Ashforth, B.E. & Saks, A.M. (1996). Socialization tactics: longitudinal effects on newcomer adjustment. *Academy of Management Journal* 39(1): s.149–178.
<https://doi.org/10.2307/256634>

Battistelli, F. (1997). Peacekeeping and the postmodern soldier. *Armed Forces and Society* 23(3): s.467–484.<https://doi.org/10.1177/0095327X9702300308>

Bennett, A. (2010). Case study methods: Design, use and comparative advantages. I: Y. Nahmias-Walinsky, Yael (red.). *Models, numbers and cases: methods for studying international relations*. Ann Arbor: University of Michigan Press: s.19–48.

Bergman, J. (2023). *Patriotism, pengar eller personlig utveckling? – En studie om värnpliktigas motivation till fortsatt engagemang*. Masteruppsats, Försvarshögskolan.<https://fhs.diva-portal.org/smash/get/diva2:1771171/FULLTEXT01.pdf>

Braun, V. & Clarke, V. (2016). (Mis)conceptualising themes, thematic analysis, and other problems with Fugard and Potts' (2015) sample-size tool for thematic analysis. *International Journal of Social Research Methodology* 19(6): s.739–743.
DOI:[10.1080/13645579.2016.1195588](https://doi.org/10.1080/13645579.2016.1195588).

Bryman, A. (2012). *Social Research Methods. 4*. Oxford University Press

Dandeker, C. & Ydén, K. (2024). Military Professionalism, Power, and the Division of Labor: The Case of the Reintroduction of NCOs in the Swedish Armed Forces. *Armed Forces & Society* 50(1): s.294–314.<https://doi.org/10.1177/0095327X221108761>

Deci, E.L. & Ryan, R.M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne* 49(3): s.182–185.<https://doi.org/10.1037/a0012801>

DiRenzo, M.S., Tosti-Kharas, J. & Powley, E.H. (2022). Called to serve: Exploring the relationship between career calling, career plateaus, and organizational commitment in the U.S. military. *Journal of Career Assessment* 30(1): s.60–77.
<https://doi.org/10.1177/10690727211011379>

Drake, P., Heath, L. (2010). *Practitioner research at doctoral level*. Routledge.

Ds 2024:6. *Stärkt försvarsförmåga – Sverige som allierad*

Ekelöf, F. (2023). *Officersprofessionen och livssituationen – En kvalitativ studie om erfarna officerares intention och motivation*. Masteruppsats, Försvarshögskolan.<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1771087/FULLTEXT01.pdf>

Självständigt arbete - Masteruppsats

Esaiasson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H., Towns, A. & Wängnerud, L. (2017). *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*. 5. uppl. Stockholm: Wolters Kluwer.

Franke, V.C. (2000). Duty, honor, country: The social identity of West Point cadets. *Armed Forces & Society* 26(2): s.175–202. <https://doi.org/10.1177/0095327X0002600202>

Försvarmakten. (2017). *Vår militära profession – Agerar när det krävs*. <https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/2-om-forsvarsmakten/vart-uppdrag/var-militara-profession.pdf> (Hämtad 2024-11-29)

Försvarmakten (2021). *Försvarmaktens Strategiska Inriktning 2021-2030*. <https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/2-om-forsvarsmakten/vart-uppdrag/fmsi-2021-bilaga1.pdf> (Hämtad 2025-05-06)

Försvarmakten, Arméstaben (2023). FM2022-2322:32 Arméinstruktion Yrkesutveckling och befordran 2023, AYB 23.

Gillberg, G., Kadefors, R., Holmer, J. & Östebo, A. (2021). Meaningfulness and coherence? Experiences among young soldiers in the Swedish Armed Forces. *Nordic Journal of Working Life Studies* 11(3): s.63–84. <https://doi.org/10.18291/njwls.123905>

Hedlund, E. (2011). What motivates Swedish soldiers to participate in peacekeeping missions: Research note. *Armed Forces & Society* 37(1): s.180–190. <https://doi.org/10.1177/0095327X10372597>

Hedlund, E. (2013). GMU-rekryterna – motivation, självbild och fortsatt engagemang i försvaret. *Kungliga Krigsvetenskapsakademiens Handlingar och Tidskrift* 1: s.95–100.

Huntington, S.P. (1957). *The soldier and the state: the theory and politics of civil-military relations*. Cambridge, MA: Belknap Press of Harvard University Press.

Inglehart, R. (1977). *The silent revolution: changing values and political styles among Western publics*. Princeton, N.J.: Princeton University Press.

Inglehart, R.F. (2008). Changing values among Western publics from 1970 to 2006. *West European Politics* 31(1–2): s.130–146. <https://doi.org/10.1080/01402380701834747>

Janowitz, M. (1961). *The professional soldier: a social and political portrait*. New York: Free Press.

Jelusič, L. (2004). Motivation for participation in peace support operations: Initial findings among Slovenian soldiers. *Connections* 3(4): s.35–42.

Jones, G.R. (1986). Socialization Tactics, Self-Efficacy, and Newcomers' Adjustments to Organizations. *The Academy of Management Journal* 29(2): s.262–279. <https://doi.org/10.2307/256188>

Juvan, J. & Vuga, J. (2011). What motivates Slovenian 'peacekeepers'? *International Peacekeeping* 18(1): s.96–109. <https://doi.org/10.1080/13533312.2011.527522>

Kommittédirektiv 2024:2. *En ökad tillgång till personal och en ökad uthållighet inom det militära försvaret.*

Kuchenkova, A. (2012). Socialization of Conscripts from a Symbolic Interactionist Perspective. I: G. Kümmel & J. Soeters (red.). *New Wars, New Militaries, New Soldiers: Conflicts, the Armed Forces and the Soldierly Subject*. Emerald Group Publishing Limited, s.219–231.

Lyk-Jensen, S.V. & Glad, A. (2018). Why do they serve? Changes and differences in motives of Danish soldiers deployed to peace-keeping and peace-enforcing missions. *Defence and Peace Economics* 29(3): s.312–334.<https://doi.org/10.1080/10242694.2016.1200220>

Maslow, A.H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review* 50(4): s.370–396.

Moskos, C. (1977). From institution to occupation: trends in military organization. *Armed Forces and Society* 4(1): s.41–50.

Nilsson, J. & Österberg, J. (2022). Professional socialization during restructuring: A study of workload and career time. *Armed Forces & Society* 48(4): s.872–891.
<https://doi.org/10.1177/0095327X211066052>

Proposition 2024/25:34. *Totalförsvaret 2025–2030*

Regeringen (2017). *Fö2016/01252/MFI. Uppdrag till Försvarsmakten och Totalförsvarets rekryteringsmyndighet om mönstring och grundutbildning med värnplikt*. Stockholm: Regeringskansliet.

Saks, A.M. & Ashforth, B.E. (1997). Socialization Tactics and Newcomer Information Acquisition. *International Journal of Selection and Assessment* 5(1): s.48–61.
<https://doi.org/10.1111/1468-2389.00044>

Seawright, J. & Gerring, J. (2008). Case selection techniques in case study research: a menu of qualitative and quantitative options. *Political Research Quarterly* 61(2): s.294–308.
<https://doi.org/10.1177/106591290731307>

Stenström, S. (2018). *Vad motiverar, trygghet eller äventyr?* Kandidatuppsats, Försvarshögskolan.<https://fhs.diva-portal.org/smash/get/diva2:1278625/FULLTEXT01.pdf>

Tomforde, M. (2005). Motivation and self-image among German peacekeepers. *International Peacekeeping* 12(4): s.576–585.<https://doi.org/10.1080/13533310500201993>

Van Maanen, J.E. & Schein, E.H. (1977). *Toward a theory of organizational socialization*. IDEAS Working Paper Series from RePEc.

Vetenskapsrådet. (2024). *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Självständigt arbete - Masteruppsats

Weissmann, M. & Ahlström, P. (2017) Endast genom anfall kan ett avgörande nås: Varför dominerar offensiven militärt taktiskt tänkande? *Kungliga Krigsvetenskapsakademiens handlingar och tidskrift* (2): s.6-18.

Woodruff, T. (2017). Who should the military recruit? The effects of institutional, occupational, and self-enhancement enlistment motives on soldier identification and behavior. *Armed Forces & Society* 43(4): s.579–607.<https://www.jstor.org/stable/48609218>

Woodruff, T., Kelty, R. & Segal, D.R. (2024). Revisiting propensity to serve and motivations to enlist: Insights and implications for contemporary military recruitment challenges and research. *Armed Forces & Society* 51(2): s.482-492.
<https://doi.org/10.1177/0095327X241259465>

Österberg, J. & Jonsson, E. (2012). Recruitment to international military service: the officers' view. I G. Kümmel & J. Soeters (red.). *New wars, new militaries, new soldiers: conflicts, the armed forces and the soldierly subject*, Emerald Group Publishing Limited: s.233–245.

Österberg, J., Nilsson, J. & Hellum, N. (2020). The motivation to serve in the military among Swedish and Norwegian soldiers: A comparative study. *Journal of Defense Resources Management* 11(1): s.30–42.

Österberg, J., Oskarsson, E. & Nilsson, J. (2021). Perceptions of officer training among newly employed officers and specialist officers in the Swedish Armed Forces: a qualitative study. *Scandinavian Journal of Military Studies* 4(1): s.50–61.

Österberg, J., Jonsson, E. & Börjesson, M. (2024). Views on an officer career – the relationship between personality, leadership expectations and perceived qualities. *Current Issues in Personality Psychology* 12(1): s.51–59.<https://doi.org/10.5114/cipp/174517>

Bilaga 1: Intervjuguide

Inledning

”Kall prat”. Identifiera om respondenter har en tid att passa som kan påverka intervjun.

Presentera **informations och-samtyckesblankett** och förtydliga informationen vid behov.

Starta inspelning

Bakgrund

Vänligen beskriv vem du är och din militära bakgrund fram tills idag.

Namn: VPL:

Ålder: GSS/K:

Befattning: SOU:

Antal tjänstgörings år i FM:

Nuläge

- Beskriv vad som motiverar dig att tjänstgöra i Försvarmakten? (Motivation)
 - Vad tror du är anledningen till att du resonerar så? (Socialisering)
- Har du alltid motiverats på samma sätt? (Förändringar i motivation generellt)
 - Om Ja: Säkerställ djup beskrivning kring hur motivationen uppstått. (Socialisering)
 - Om Nej: Följdfråga på när och varför motivationen förändrades. (Socialisering)
- Har du genomfört någon internationell insats?
 - Om JA: Varför? Hur uppfattade du det? (Motivation, socialisering)
 - Om Nej: Varför? Var det något du ville göra? (Motivation)
- Är du intresserad av att genomföra internationell insats? Varför? (Motivation)
- Har eller har du haft någon mentor under din karriär och hur uppfattade du i sådana fall det? (Socialisering)
- Kan du beskriva en eller några förebilder du har eller har haft och hur det påverkat dig? (Socialisering)

SOU

- När blev du intresserad av SOU och varför? (Motivation, socialisering)
- Vad var din huvudsakliga drivkraft till att påbörja SOU? (Motivation)
- När var första gången du funderade på att söka SOU? (Socialisering)
- Kan du beskriva tillfället då du fattade beslutet att bli specialistofficer? (Socialisering)
- Vad som ledde fram till det. (Socialisering)
- Hur upplever/upplevde du SOU? (Socialisering)

Självständigt arbete - Masteruppsats

GSS/K

- Varför valde / valde du inte att ta anställning som soldat? (Motivation)

Respondenter som tjänstgjort som GSS/K

- Vad fick dig att ta anställning som soldat? (Motivation)
- Kan du beskriva hur det var att arbeta som soldat? (Socialisering)
- Hade du några funderingar på att söka SOU direkt efter värnplikten? (Motivation)
- Varför sökte du inte SOU direkt? Hur gick tankarna? (Motivation)
- Förändrade din tjänstgöring som GSS/K din syn på SOU? (Socialisering)
- Påverkades din bild av FM av din tid som GSS? (Socialisering)

VPL

- Hur uppfattade du din vpl? (Socialisering)
- Upplevde du att du förändrades som individ?
 - Påverkades dina prioriteringar/värderingar? (Motivation, socialisering)
- Vad hade du för befattning? (Socialisering)
- Vad var det som fick dig att vilja fortsätta inom FM? (Motivation, socialisering)
- Vad fick dig att känna så? (Socialisering)

Mönstrande

- Vad tänkte du inför din mönstring? Ville du göra värnplikten? (Motivation)
- Var du redan då intresserad av någon typ av vidare engagemang i FM. (Motivation)
- Vad grundade du din uppfattning på? (Socialisering)

Övrigt

- Upplever du att din motivation förändrat under din militära karriär? (Motivation, socialisering)
- Varför tror du att det är så? (Socialisering)
- När det något du känner du vill tillägga eller förtydliga?

Avsluta inspelning.

Tack för din medverkan!

Är du intresserad att ta del av uppsatsen när den är färdig?

Självständigt arbete - Masteruppsats

Lathund för att underlätta skapandet av relevanta följdfrågor.

Motivationsfaktor	Indikatorer
Paleomodernt (Yrket är ett kall)	Bidra till andra Bidra till landets förmåga och anseende. Gemenskap, ansvar, stolthet, kall
Modernt (Självorierade behov)	Ekonomisk ersättning Bygga kompetens som främjar egen karriär, även civilt Trygghet, förmåner, meritvärden, karriär
Postmodernt (Självförverkligande)	Äventyr Meningsfulla individuella upplevelser. Utveckling, utmaning, erfarenhet, bekräftelse.

Institutionaliserad socialisering	Individualiserad socialisering	Indikatorer
Kollektiv	Individuell	Socialiseringen sker i grupp eller individuellt.
Formell	Informell	Socialiseringen sker i det dagliga arbetet eller separat från organisationen.
Sekventiell	Slumpmässig	Socialiseringen ske enligt en tydlig ordning eller utan fast ordning.
Fast	Variabel	Tidsramen för socialiseringen är bestämd eller flexibel alternativt oklar.
Seriell	Oberoende	Erfarna organisationsmedlemmar guidar nya individer eller inte.
Investitur	Divestitur	Organisationen förstärker individens befintliga identitet och kompetens eller bryter ner identiteten för att forma en ny i enighet med organisationens normer.

Bilaga 2: Informations- och samtyckesblankett vid behandling av personuppgifter i samband med studentarbete

För att behandla personuppgifter måste det inhämtas ett samtycke som på ett tydligt och klart sätt talar om vilka uppgifter som kommer samlas in och vad de ska användas till. Denna informations och samtyckesblankett förklarar hur personuppgifterna kommer att behandlas samt innehåller kontaktuppgifter.

Personuppgifterna behandlas med **ditt uttryckliga samtycke**. Deltagande i studien är helt frivilligt. Du kan när som helst återkalla ditt samtycke utan att ange orsak. Om du inte samtycker till personuppgiftsbehandlingen kan du göra det utan att drabbas av negativa konsekvenser.

Projektet

Min studie syftar till att förstå drivkrafterna till att bli specialistofficer i Försvarsmakten. Vidare vill jag undersöka hur motivation förändras som en konsekvens av tjänstgöring i Försvarsmakten. Således är jag intresserad av vad som motiverar dig, nu och historiskt, samt vad du anser har format din motivation under din tjänstgöring.

Studien genomförs inom ramen för Högre Officers Programmet (HOP) vid Försvarshögskolan och är en masteruppsats.

Hur kommer personuppgifterna användas?

Med ditt godkännande önskar jag få intervjua dig och spela in intervjun. Inspelningen syftar till att säkerställa att inget väsentligt i intervjun missas. Förhoppningen är att intervjuerna ska bidra till att öka förståelsen kring motivation generellt och motivation till att bli specialistofficer specifik. Intervjun beräknas ta 60 min och du förväntas beskriva vad som motiverar dig samt om och hur din motivation förändrats under din tjänstgöring. Underlaget kommer inte att användas utanför denna studie. Flertalet intervjuer kommer genomföras och resultaten kommer dels att sammanställas, dels redovisas i citatform. Oavsett hur intervju svaren redovisas kommer de att anonymiseras så att svaren inte kan härledas till enskilda individer.

Vilka personuppgifter kommer behandlas?

Personuppgifterna kommer att utgöras av röstinspelningar och transkriberingar av röstinspelningarna.

Hur skyddas och lagras dina personuppgifter?

De inspelade intervjuerna och intervjutranskriberingarna kommer att lagras på lösenordskyddad dator och mobiltelefon som under hela studien kommer vara under uppsikt eller förvaras i låst utrymme. Inspelningarna, transkriberingarna samt det underskrivna samtyckesformuläret kommer att raderas när studien är klar, dock senast 25-11-01.

Dina rättigheter

Behöver du få felaktiga uppgifter rättade, komplettera med saknade uppgifter (rättelse) eller ångrar du ditt samtycke (återkallelse) kan du i första hand kontakta mig och eller min handledare. Du kan även vända dig till FHS dataskyddsombud på dataskyddsombud@fhs.se.

Kontaktuppgifter till ansvarig student och handledare

Institutionen för krigsvetenskap, Strategiavdelningen

Handledare: Ralph Sundberg (ralph.sundberg@fhs.se)

Student: Daniel Amador (daniel.amador-eriksson@mil.se)

Personuppgiftsansvarig är Försvarshögskolan, tel. 08-553 425 00 vx. E-post registrator@fhs.se

Vill du veta mer om hur FHS som myndighet hanterar personuppgifter, se.

<https://www.fhs.se/om-forsvarshogskolan/kontakta-oss/om-webbplatsen/personuppgifter-pa-forsvarshogskolan.html> Om du inte är nöjd med hur Försvarshögskolan hanterar dina personuppgifter har du alltid rätt att lämna klagomål till integritetsskyddsmyndigheten (IMY) via e-post imy@imy.se eller telefon 08-657 61 00.

Genom mitt undertecknande nedan bekräftar jag att jag har tagit del av ovanstående information och är införstådd med hur mina personuppgifter kan komma att behandlas. Jag är medveten om att mitt deltagande är helt frivilligt och att jag kan avbryta mitt deltagande i studien utan att ange någon orsak.

Ort och datum

Namnförtydligande

Underskrift