



## Självständigt arbete (30 hp)

<b>Författare</b>		<b>Program/Kurs</b>
Philip Jakobsson		HOP SA 2026
<b>Handledare</b>		<b>Antal ord: 9983 (+bilaga 633)</b>
Björn Sjöblom		<b>Kurskod</b>
		2UK045
<p><b>Stridspiloters motivation att stanna – professionalism, gränsdragning och en osäker framtid</b></p>		
<p><b>ABSTRACT:</b>  This qualitative study explores how Swedish Air Force fighter pilots experience their motivation to remain in service amid Sweden's NATO accession, an intensified security environment, and organizational change. Ten semi-structured interviews with operational pilots (Blekinge and Luleå wings) conducted in November–December 2025 were analyzed using a theoretically informed, abductive thematic analysis grounded in Self-Determination Theory. Three themes explain their motivation: (1) professionalism as a source of meaning, shifting from the enjoyment of flying to the perceived importance of defending Sweden; (2) boundary management between work and everyday life, where workload, time, and family sustainability condition engagement; and (3) loyalty in an uncertain future, shaped by autonomy-supportive leadership, transparency, and career predictability. Overall, willingness to stay is strongest when the transition is meaningful, foreseeable, and fairly compensated, and weakest when rising demands combine with unclear future conditions and strained work–life sustainability.</p>		
<p><b>Nyckelord:</b>  Motivation, stridspilot, flygvapnet, personalförsörjning, Self Determination Theory</p>		

## Innehåll

<b>1. Inledning.....</b>	<b>3</b>
1.1 Syfte och forskningsfråga.....	4
<b>2. Tidigare forskning.....</b>	<b>4</b>
2.1 Motivation i organisatorisk och militär kontext.....	4
2.2 Motivation bland piloter.....	6
2.3 Forskningslucka och vetenskapligt bidrag.....	7
<b>3. Teori.....</b>	<b>7</b>
3.1 Teorins tillämpbarhet och begränsningar.....	9
<b>4. Metod.....</b>	<b>10</b>
4.1 Datasamling och urval.....	10
4.2 Dataanalys.....	11
4.3 Reflexivitet och forskningsetiska aspekter.....	11
4.4 Metoddiskussion.....	12
<b>5. Resultat.....</b>	<b>13</b>
5.1 Professionalism som källa till mening och motivation.....	14
5.2 Gränsdragningar mellan yrkesengagemang och vardagsliv.....	17
5.3 Mening och lojalitet i en osäker framtid.....	21
<b>6. Avslutning.....</b>	<b>24</b>
6.1 Resultatdiskussion.....	24
6.2 Teoridiskussion.....	26
6.3 Slutsatser.....	27
6.4 Praktiska implikationer för Försvarmakten & förslag på fortsatt forskning.....	27
<b>Redovisning av AI-verktyg.....</b>	<b>29</b>
<b>Referensförteckning.....</b>	<b>29</b>
<b>Bilaga A - Intervjuguide.....</b>	<b>35</b>

## 1. Inledning

Trots ökade försvarsanslag och en uttalad ambition att växa står det svenska flygvapnet inför betydande personalutmaningar. Stora pensionsavgångar bland stridspiloter i kombination med en period av låga antagningstal har skapat en obalanserad åldersstruktur där fler lämnar än vad som nyrekryteras, ett mönster som återfinns i Försvarsmakten i stort. Personalförsörjning är därmed inte enbart en administrativ fråga utan påverkar direkt den operativa förmågan. Brist på piloter minskar både uthålligheten och möjligheten att genomföra nationella och internationella uppgifter, vilket gör kvarstannande bland befintliga stridspiloter till en strategiskt central fråga för flygvapnet (Försvarsmakten 2024:36; 2025a:67; 2025b:17).

Denna sårbarhet förstärks av stridsflygets roll som den första försvarslinjen i Europas konventionella avskräckning mot Ryssland, där luftöverlägsenhet utgör en förutsättning för att mark- och sjöstridskrafter ska kunna verka. I takt med att USA i ökad utsträckning prioriterar Stillehavsområdet ökar kraven på europeiska Nato-länder att själva upprätthålla en trovärdig luftstridsförmåga. Därmed blir svenska stridspiloter en strategiskt kritisk resurs, vars bortfall får stora konsekvenser för försvarsförmågan (Bronk 2023:38).

Sveriges inträde i Nato har samtidigt utvidgat Försvarsmaktens uppgift från nationellt försvar till ett ansvar som även omfattar allierade, vilket markant ökar operationsområdet och behovet av kvalificerad personal (Försvarsmakten 2025a:6). Försvarsmakten beskriver själv personalsituationen som ansträngd, och i kombination med uttalade tillväxtambitioner begränsar personalbristen redan i dag verksamheten och den operativa förmågan (Bronk 2023:21; Försvarsmakten 2025b:17; Sundgren 2022). Detta riskerar i förlängningen att påverka både flygvapnets effekt och Sveriges militära bidrag till Nato.

För stridspiloter innebär Nato-inträdet förändrade yrkesförutsättningar, inte minst genom ökade krav på internationell tjänstgöring. Även om utlandstjänst länge varit en del av officersyrket har stridsflyget historiskt haft begränsad erfarenhet av återkommande internationella insatser bortom övningsverksamhet, ett mönster som nu håller på att förändras. Deltagandet i Natos incidentberedskap illustrerar hur nya operativa krav successivt integreras i vardagen för svenska stridspiloter (Försvarsmakten 2025c; 2026).

Samtidigt visar internationell forskning att det är mer kostsamt att nyrekrytera än att behålla befintlig personal, särskilt inom högkvalificerade kompetensområden med långa

2UK045

utbildningsledtider (Försvarsmakten 2024:70; Mattock m.fl. 2019:xiii; Switzer 2020:5). Mot denna bakgrund motiverar den pågående organisatoriska och säkerhetspolitiska omställningen en fördjupad undersökning av stridspiloters motivation att stanna i yrket, som en central komponent i Försvarsmaktens långsiktiga personalförsörjning.

### **1.1 Syfte och forskningsfråga**

Syftet med denna studie är att få djupare förståelse för svenska stridspiloters motivation att stanna kvar i yrket i en ny kontext präglad av ett försämrat säkerhetspolitiskt läge samt Sveriges inträde i Nato.

Studien avser besvara följande forskningsfråga:

*Hur upplever svenska stridspiloter sin motivation att stanna i yrket i en tid präglad av ett försämrat säkerhetsläge och förändrade yrkesförutsättningar?*

## **2. Tidigare forskning**

Flera faktorer påverkar om individer väljer att stanna kvar i eller lämna sina yrken. Vissa är knutna till arbetets innehåll och villkor, andra till livssituationen utanför arbetet. Inom organisations- och arbetslivsforskningen har detta ofta analyserats genom motivationsperspektivet. Motivation är kontextberoende och varierar mellan individer, det kan förstås som de drivkrafter som ligger bakom avsiktliga handlingar, och påverkar beteendets riktning, intensitet och varaktighet (Aronsson m.fl. 2012:199). I denna studie förstås motivation som en mekanism snarare än ett statiskt tillstånd, då den kan stärkas, undermineras eller omförhandlas när yrkesvillkor och livssituation förändras. Forskningsöversikten redogör för centrala motivationsteorier samt forskning i militär professionell kontext i allmänhet och för piloter i synnerhet.

### **2.1 Motivation i organisatorisk och militär kontext**

Ett tidigt och inflytelserikt bidrag till motivationsforskning inom fältet är Herzbergs tvåfaktorsteori som beskriver hygien- och motivationsfaktorer. Hygienfaktorer som lön och arbetsvillkor bidrar inte i sig till ökad motivation utan förebygger främst missnöje. Motivationsfaktorer som ansvar, erkännande och utveckling bidrar däremot till inre motivation och arbetstillfredsställelse (Herzberg 1968:5–7). Modellen har dock kritiserats för att översimplifiera sambandet mellan arbetsvillkor och motivation samt för svårigheter att empiriskt särskilja dessa faktorer (Dunnette m.fl. 1967:143).

2UK045

Hackman och Oldham utvecklar Herzbergs teori och skapar en modell för yrkets utformning som syftar till att framkalla känslor av meningsfullhet, ansvarstagande och erkännande vilka framhävs som centrala förutsättningar för inre motivation (Hackman & Oldham 1974:2–6). Tillsammans visar dessa två modeller hur arbetets beskaffenhet kan påverka motivation, men de analyserar i mindre utsträckning hur individen skapar sin egen motivation.

Österberg och Rydstedt (2018:306–308) använder Hackman och Oldhams modell i svensk kontext och visar att arbetets kärnegenskaper har tydliga samband med motivation och arbetstillfredsställelse bland nyanställda soldater i Försvarsmakten. Samtidigt påpekar författarna att studien inte prövar de psykologiska mekanismer genom vilka arbetsvillkor omsätts i motivation, vilket begränsar möjligheten att förstå hur och varför dessa samband uppstår. Studien påtalar behovet av teoretiska ramverk som inte enbart identifierar samband mellan arbetskaraktäristika och sannolikhet att behålla sin anställning, utan också kan analysera processerna som skapar motivation.

Motivation inom militära organisationer har tidigare analyserats i relation till professionell identitet, normer och värdegrund. Janowitz (1960:107, 215–216) beskriver hur militär motivation formas i ett samspel mellan kall, karriär och social status, där yrkesrollen upprätthålls genom gemensamma normer och en kollektiv yrkesheder. Huntington (1957:15) å andra sidan menar att långvarig tjänstgöring motiveras genom internaliserade värden såsom ett särskilt professionellt ansvar gentemot staten, snarare än individuella incitament. Tillsammans betonar dessa perspektiv hur militär motivation kan förstås som förankrad i professionella ideal och institutionella normer vilka stabiliserar yrkesutövningen över tid.

Efterföljande forskning visar dock hur dessa institutionella motiv utmanas av mer individualiserade drivkrafter. Moskos (1977:42–44) beskriver militär motivation längs en skala mellan institutionella och arbetsrelaterade motiv, där övergången från pliktförsvar till frivilligt försvar i USA medförde en ökad betoning på arbetsvillkor, ersättning och karriärmöjligheter. Battistelli (1997:481–482) vidareutvecklar detta och konstaterar efter studier på italienska soldater i fredsbevarande insatser att personlig utveckling och upplevelseorienterade motiv blivit alltmer framträdande. Liknande mönster har även identifierats i svensk kontext, där samma individualistiska drivkrafter visat sig vara särskilt betydelsefulla bland svenska soldater i fredsbevarande insatser (Hedlund 2011:187).

2UK045

Mot denna bakgrund framträder motivation inom militära organisationer som ett relationellt och föränderligt fenomen som formas i samspelet mellan organisatoriska villkor och individuella drivkrafter. Samtidigt antyder forskningsläget att yrkets särart har betydelse för hur dessa processer tar form, vilket innebär att forskningsresultat av militär motivation inte utan vidare kan överföras mellan befattningar.

## 2.2 Motivation bland piloter

Stridspilotyrket skiljer sig från många andra militära befattningar genom hög specialisering och lång utbildningstid, ekonomiska incitament utgör en del av motivationen att stanna men inte hela bilden. I stället framträder motivation som något som kontinuerligt omförhandlas i relation till arbetsinnehåll, belastning och upplevd mening i yrkesutövningen (Bosdotter m.fl. 2022:373–375; Taylor m.fl. 2000:5, 12).

Internationell forskning, särskilt på USA:s flygvapen, har i stor utsträckning analyserat piloters kvarstannande ur ett policy- och systemperspektiv. Pilotbrist och retention behandlas här främst som organisatoriska problem med direkta konsekvenser för operativ effekt och beredskap, vilka USAF<sup>1</sup> historiskt sökt hantera med högre ekonomisk ersättning (Bernthal 2020:45; Williams 2021:3). Studier med större fokus på individens karriärlogik är mindre förekommande men Williams noterar ett skifte mot ökad uppmärksamhet på piloters livskvalitet. Denna mönsterbrytande forskning pekar bland annat på att amerikanska piloters familjeliv lider av regelbundna flyttar, särskilt om båda parter har karriärer (Mintz 2014:18–19). De piloter som lämnar gör det av frustration över mängden administrativa uppgifter, bristande ledarskap och sänkt livskvalitet, inte av ekonomiska skäl. Inte heller de som stannar gör det primärt av ekonomiska skäl, utan av uppskattning för yrket och kollegorna (Carson 2017:44, 57; Williams 2021:16). Ekonomiska incitament har därför begränsad effekt om de inte kombineras med hur yrket organiseras och leds i praktiken, där upplevt inflytande över tjänstgöring, tydliga karriärvägar och långsiktig förutsägbarhet framstår som avgörande faktorer (Switzer 2020:18).

Bosdotter m.fl. (2022:368, 376–377) studerar svenska stridspiloter och undersöker de individuella drivkrafterna bakom beslut att lämna flygvapnet, och bygger på enkätdata från verksamma piloter samt intervjuer med piloter som valt att avsluta sin anställning, vilket innebär att motivationen hos dem som faktiskt stannar behandlas mer indirekt. Trots detta

---

<sup>1</sup> United States Air Force.

2UK045

framträder tydliga mönster kring vad som upplevs som motiverande. Ekonomiska villkor såsom lön och pension framstår som nödvändiga men inte tillräckliga förutsättningar för kvarstannande; när dessa upplevs som rimliga blir i stället yrkets innehåll avgörande, särskilt möjligheten att flyga, utvecklas professionellt och ingå i ett starkt kollegialt sammanhang som samtidigt möjliggör ett fungerande familjeliv. Resultaten indikerar även att piloter som stannar och piloter som lämnar ofta har liknande initial motivation, men att skillnader uppstår över tid i hur arbetsvillkor och balansen mellan yrkes- och privatliv upplevs.

### **2.3 Forskningslucka och vetenskapligt bidrag**

Trots ett omfattande forskningsläge om piloters motivation och kvarstannande domineras fältet av kvantitativa enkätstudier som analyserar samband mellan arbetsvillkor och utfall såsom retention eller avgångsintention. Dessa studier bidrar med generaliserbar kunskap om samvariationer, men fångar i mindre utsträckning hur motivation formas och vidmakthålls över tid bland dem som stannar i yrket. Motivation behandlas ofta som ett mätbart tillstånd snarare än som en verksam mekanism i relation till yrkets innehåll och organisatoriska villkor.

Eftersom Bosdotter m.fl. (2022:366) fokuserar på avgångsbeslut undersöker denna studie i stället nuvarande stridspiloters yrkesmotivation som en pågående process. Sedan deras studie genomfördes har yrkesförutsättningarna dessutom förändrats genom justerade arbetsvillkor, ett försämrat säkerhetsläge och Sveriges inträde i Nato. Givet motivationens kontextberoende finns därför behov av att analysera hur dessa förändringar påverkar stridspiloters vilja att stanna.

Studien bidrar därmed genom att bredda krigsvetenskapen med perspektiv från arbets- och organisationsforskning och möjliggör en mer nyanserad förståelse av motivation i en förändrad kontext.

## **3. Teori**

Självbestämmandeteori används som teoretisk lins i studien för att analysera hur organisatoriska och professionella villkor omsätts i individers motivation att stanna i yrket. Teorin utvecklades av Edward Deci och Richard Ryan inom psykologin och syftar till att förklara hur motivation uppstår, regleras och upprätthålls över tid. Utgångspunkten är att människor strävar efter att uppleva sina handlingar som självvalda, meningsfulla och förankrade i professionell kompetens och social tillhörighet. Motivation förstås som ett

kvalitativt varierande fenomen, som formas i relation till individens sociala och organisatoriska kontext (Ryan & Deci 2000:68; 2017:3–13).

Teorin består av sex sammanhängande delteorier, som tillsammans förklarar hur motivationens kvalitet påverkas av både yttre villkor och individuella tolkningsprocesser (Ryan & Vansteenkiste 2023:7–8). Den teoretiska kärnan utgörs av tre grundläggande psykologiska behov – autonomi, kompetens och samhörighet – vilka fungerar som nödvändiga förutsättningar för att motivation ska bli hållbar och självreglerad och utgör tillika en av delteorierna, *Grundläggande behovsteori* (Ryan & Deci 2017:10–11, 19–22).

Autonomi avser upplevelsen av frivillighet och psykologiskt ägarskap över egna handlingar, kompetens handlar om att uppleva effektivitet, skicklighet och utveckling i relation till arbetsuppgifter och professionella krav. Samhörighet beskriver behovet av att känna sig socialt accepterad, erkänd och betydelsefull i relation till andra. Tillfredsställelsen av dessa behov fungerar som en mekanism som förbinder organisatoriska förutsättningar med motivationens kvalitet (Van den Broeck & Slemp 2023:920–921).

De övriga fem delteorierna representerar olika perspektiv på hur behoven autonomi, kompetens och samhörighet påverkar motivation i praktiken. *Kognitiv utvärderingsteori* visar hur belöningar kan upplevas som stödjande eller kontrollerande och därmed stärka eller underminera inre motivation. *Organisk integrationsteori* förklarar hur yttre krav kan internaliseras när de grundläggande psykologiska behoven tillgodoses, vilket gör icke önskvärda uppgifter meningsfulla (Ryan & Deci 2017:123–127, 179–187). *Kausalitetsorienteringsteori* belyser individuella skillnader i hur styrning tolkas, vilket förklarar varför samma organisatoriska villkor kan ge olika motivationsutfall. *Målinnehållsteori* visar att långsiktig motivation gynnas av internt motiverade mål, medan *Relationell motivationsteori* betonar sociala relationers kvalitet som en förutsättning för hållbar motivation (Ryan & Deci 2017:216–218, 272, 293–295).

Tillsammans visar delteorierna hur motivation formas i skärningspunkten mellan individuella tolkningar och organisatoriska villkor, där tillfredsställelsen av de grundläggande psykologiska behoven – autonomi, kompetens och samhörighet – utgör det sammanhållande kittet. Mot denna bakgrund fokuserar studien främst på dessa tre behov, då de bär analysen och möjliggör ett krigsvetenskapligt angreppssätt utan att förskjuta studien mot ett psykologivetenskapligt perspektiv.

### 3.1 Teorins tillämpbarhet och begränsningar

Teorin möjliggör analys av hur autonomi kan upplevas inom givna ramar, hur kompetens erkänns och utvecklas samt hur samhörighet formas i ett yrke med nära kollegialt samarbete. Teorins bakomliggande forskning inom det civila arbetslivet visar att motivation i hög grad påverkas av hur ledarskap, återkoppling och organisatoriska strukturer upplevs, och att arbetsmiljöer som stödjer autonomi, kompetens och samhörighet främjar uthållig motivation och minskar avgångsintentioner (Gagné & Deci 2005:331–337). Liknande mönster återfinns i militära sammanhang, där uppdragstaktik visats stärka motivation genom ökad känsla av autonomi (Knevelsrud m.fl. 2024:684). Även Bosdotter m.fl. (2022:377) menar att professionell kompetens och samhörighet är starka drivkrafter för stridspiloter vilket sammanfaller med två av teorins grundläggande behov.

Samtidigt har teorin kritiserats för antagandet att autonomi universellt stärker intern motivation. Kritiker menar att antagandet i hög grad vilar på västerländska värderingar om att individuellt val är entydigt positivt och bortser från kulturella kontexter där välbefinnande och motivation kan vara knutna till gruppanpassning eller att tillmötesgå överordnade auktoriteter (Kitayama 1991:225, 241; Iyengar & Devoe 2003:135, 157). Ryan och Deci (2017:56, 649) betonar dock att autonomibegreppet ska förstås som friheten att välja mellan att bestämma själv *eller* låta någon annan göra det och välkomnar utveckling av teorin.

Shaw (2025:2132–2133) varnar vidare för att en ensidig tillämpning av självbestämmandeteorin riskerar att förbise motivationskällor som inte passar in i teorins tre grundläggande psykologiska behov. Samtidigt betonar han att ingen enskild teori kan förväntas vara allomfattande och inrymma motivationens komplexitet och kontextens betydelse. Exempelvis riskerar teorin att förenkla spänningen mellan autonomi och nödvändig hierarkisk styrning i uniformsyrken. Loverre m.fl. (2024:8) visar dock att plikt-känsla och organisatorisk lojalitet kan leda till att externa motiv internaliseras även i kontrollerande miljöer.

Sammantaget är självbestämmandeteorin ändamålsenlig för studien då dess grundläggande psykologiska behov återfinns i svensk stridspilotskontext och att inga tydliga kulturella skillnader kan förväntas påverka tolkningen av autonomibegreppet.

## 4. Metod

Studien utgick från en tolkande ansats vilken lämpar sig för att analysera ett socialt konstruerat fenomen som motivation (Moses & Knutsen 2019:198–201). Semistrukturerade intervjuer användes som empiriskt underlag vilket analyserades genom tematisk analys. Självbestämmandeteorin var närvarande i framtagningen av intervjufrågor och nyttjades som analytisk lins i den tematiska analysen. Studien är däremot inte teoriprovande, genom en abduktiv hållning bibehölls en öppenhet under intervjuerna för betydelsefulla utsagor utanför teorins ramar.

### 4.1 Datainsamling och urval

Det empiriska materialet omfattar tio semistrukturerade intervjuer med stridspiloter vid Blekinge och Norrbottens flygflottilj, vilka genomfördes digitalt med Microsoft Teams, under perioden november–december 2025 och varade i cirka en timme. Digitala intervjuer riskerar att utelämnar icke-verbala signaler som kroppsspråk vilka kan ha ett tolkningsvärde i sig men denna risk motverkades genom videosamtal och bedömdes inte påverka empirin eller efterföljande analys (Guillemain & Gillam 2004:265). Intervjuerna transkriberades i realtid och efter tio intervjuer granskades materialet samt kodades och kategoriserades till preliminära teman. Efter analysen bedömdes tematisk mättnad vara uppnådd eftersom temana är relativt abstrakta och fler intervjuer inte ansågs förändra den tematiska innebörden. Däremot var kodmättnad inte uppnådd, då koder kan utvecklas och förfinas med ytterligare material. Eftersom temana besvarade studiens syfte avgränsades datainsamlingen vid denna punkt (Alvinus m.fl. 2023:49).

Intervjuer som empiri valdes eftersom de möjliggör att fånga hur individerna själva upplever sina erfarenheter och sin livsvärld, vilket svarar mot frågeställningen att förstå hur stridspiloter skapar mening kring sin motivation snarare än att kvantifiera frekvenser av nyckelord (Kvale & Brinkmann 2014:17; Braun & Clarke 2019:594; Byrne 2022:1396).

Samtliga stridspiloter på divisionerna välkomnades att delta oavsett ålder, kompetens eller erfarenhet, intervjuinbjudningar skickades till 171:a och 172:a stridsflygdivisionerna vid Blekinge flygflottilj samt 211:e och 212:e divisionerna vid Norrbottens flygflottilj. På grund av författarens egen tjänstgöring vid F7 Skaraborgs flygflottilj genomfördes inga intervjuer med personal därifrån i syfte att minska risken för bias och beroendeförhållanden i datainsamlingen.

2UK045

Intervjuguiden (Bilaga A) togs fram med hjälp av teorin för att säkerställa att centrala teoretiska aspekter avhandlades samtidigt som respondenterna gavs utrymme att utveckla egna resonemang. På så sätt kombinerades teoretisk struktur med öppenhet för oväntade utsagor.

#### **4.2 Dataanalys**

Det abduktiva förhållningssättet innebar att analysen inleddes med öppen kodning av empirin utan att låsas till fördefinierade kategorier, varefter teoretiska begrepp användes för att fördjupa tolkningarna snarare än att pröva teorin, i linje med Braun och Clarkes beskrivning av reflexiv tematisk analys som varken strikt induktiv eller deduktiv (Braun & Clarke 2019:590–594).

Inledningsvis lästes de transkriberade intervjuerna igenom för att skapa förtrogenhet med materialet. Därefter identifierades meningsbärande segment och kodades i Microsoft Excel utifrån hur de relaterar till forskningsfrågan. Koderna grupperades i kategorier som därefter samlades till tre teman vilka representerar centrala mönster i materialet (Braun & Clarke 2022:35–36). Efter tematiseringen användes självbestämmandeteorin som analytisk lins för att förankra analysen vetenskapligt vilket även ökar transparensen genom att tydliggöra vilka begrepp som påverkar tolkningen. Metoden synliggör hur forskarens reflexiva roll samspelar med empirin i den meningsskapande processen som är central för reflexiv tematisk analys (Braun & Clarke 2022:57, 157, 176).

#### **4.3 Reflexivitet och forskningsetiska aspekter**

Studiens tolkande ansats innebär att förståelse utvecklas i växelverkan mellan forskarens förförståelse och den mening som framträder i mötet mellan teori och empiri. Forskarens subjektivitet betraktas därför som en resurs för reflexiv tolkning, förutsatt att den synliggörs och hanteras transparent (Moses & Knutsen 2019:188, 200; Braun & Clarke 2019:595).

Den reflexiva dimensionen är särskilt central i denna studie då författaren har en insiderposition inom den studerade yrkeskategorin. Positionen underlättar förståelsen av fackspråk, organisationskultur och implicita antaganden, men innebär samtidigt metodologiska risker, att forskarens subjektivitet påverkar tolkningen för mycket och att respondenternas svar färgas av lojalitet eller beroendeställning gentemot forskaren. Riskerna har hanterats genom systematisk reflektion över den egna förförståelsen samt genom att urvalet exkluderar piloter från samma arbetsplats som författaren (Guillemin & Gillam 2004:275–276; Moses & Knutsen 2019:196–201).

2UK045

Konfidentialitet och anonymisering är särskilt känsliga frågor i en liten yrkesgrupp som svenska stridsflygare, där enkla namnbyten inte alltid är tillräckliga eftersom kombinationer av uppgifter kan göra individer identifierbara (Drake & Heath 2010:55–56). I enlighet med Vetenskapsrådets (2024:12–13) riktlinjer för forskningsetik har individers integritet därför prioriterats framför analytisk uttömning, vilket inneburit att vissa utsagor utelämnats när parafrasering inte varit tillräcklig (Drake & Heath 2010:47, 53). Insiderpositionen var i detta hänseende en resurs i bedömningen av vilka utsagor som kan återges med minimal risk för att respondenterna identifieras.

Studien berör personuppgifter relaterade till arbete, identitet och framtidsplaner. För att hantera det asymmetriska maktförhållande som präglar kvalitativa intervjuer (Kvale & Brinkmann 2014:51–52) informerades deltagarna tydligt om studiens syfte, frivillighet, rätten att avbryta när som helst samt hur materialet skulle hanteras. Innan intervjuerna genomfördes ingicks även samtycke mellan forskare och respondent.

#### **4.4 Metoddiskussion**

Studiens styrka ligger i dess tolkande ansats och kontextnära analys, vilket möjliggör en fördjupad förståelse av hur motivation formas och vidmakthålls bland stridsflygare som valt att stanna i yrket. I stället för statistisk generaliserbarhet eftersträvades överförbarhet, där resultaten kan bedömas som relevanta i liknande organisatoriska och professionella kontexter (Alvinus m.fl. 2023:27–30; Schwartz-Shea & Yanow 2012:95). Valet av tematisk analys innebär samtidigt begränsningar. Analysen är beroende av forskarens tolkning och de teman som identifieras konstrueras i samspelet mellan teori, empiri och forskarens analytiska blick. Detta innebär att andra forskare potentiellt kunde ha skapat andra teman, men också att analysens transparens och reflexivitet är avgörande för dess trovärdighet (Braun & Clarke 2019:592). Ett alternativt metodval hade varit att komplettera intervjuerna med en enkät för triangulering vilket främst hade möjliggjort att pröva temans räckvidd i en större population, men hade däremot inte tillfört samma djup i förståelsen av motivationens innehåll och mening vilket är syftet med studien.

## 5. Resultat

Den tematiska analysen visar att stridspiloternas motivation och vilja att stanna i yrket formas genom en sammanhängande men villkorad process. I centrum står möjligheten att utöva yrket på ett sätt som upplevs som professionellt – där flygning, utveckling och lagkänsla tillsammans skapar en känsla av att arbetet är meningsfullt och ”på riktigt”. När dessa professionella förutsättningar är uppfyllda fungerar de som en stabil grund för engagemang.

Engagemang är dock inte gränslöst, i mötet mellan yrkets krav och vardagslivets realiteter omförhandlas motivationen genom aktiva gränsdragningar. Arbetsbelastning, tid och villkor blir avgörande för om engagemanget kan upprätthållas över tid. När kraven upplevs som förenliga med ett hållbart vardagsliv förblir motivationen intakt men när gränser överskrids villkoras engagemang och lojalitet.

Analysen belyser hur pågående förändringar och framtidsosäkerhet påverkar hur piloterna värderar sitt fortsatta yrkesengagemang. Förändring i sig framstår inte som motivationshämmande, men när handlingsutrymmet upplevs minska och yrkets framtida riktning blir svår att överblicka prövas lojaliteten. Tillsammans visar temana hur motivation hos stridspiloter inte kan förstås som ett statiskt tillstånd, utan som ett dynamiskt samspel mellan professionell mening, livsvillkor och framtidsbedömningar.

Analysens tre teman presenteras enligt nedan:

1. Professionalism som källa till mening och motivation
  - Flygning som yrkets kärna
  - Individuell och gemensam utveckling
  - Lagkänsla som professionell förutsättning
2. Gränsdragningar mellan yrkesengagemang och vardagsliv
  - Balans mellan arbete och privatliv
  - Hur arbetsbelastning och tid påverkar professionalism
  - Hur villkor påverkar vägval och motivation
3. Mening och lojalitet i en osäker framtid
  - Upplevelse av styrning och handlingsutrymme
  - Framtidsplanering präglad av osäkerhet

2UK045

Temana består av kategorier som tillsammans organiseras runt temanas centrala innebörd och illustreras med citat från respondenterna, vilka presenteras som R1-R10. Analysen innefattar även förankringen till självbestämmandeteori medan tidigare forskning återkopplas till i diskussionsavsnittet.

### **5.1 Professionalism som källa till mening och motivation**

Temat fångar hur motivation och mening skapas i den dagliga yrkesutövningen när arbetet fungerar på ett sätt som piloterna uppfattar som professionellt. Genomgående i materialet framträder en upplevelse av yrket där mening skapas ur möjligheten att få vara en skicklig pilot i ett professionellt kollektiv. Flygning, utveckling och lagkänsla framträder här som ömsesidigt beroende uttryck för samma delade mening, att utöva yrket "på riktigt".

Professionalism utgör en analytisk referenspunkt för hur piloterna värderar sitt engagemang och sin motivation över tid. När yrkesutövningen upplevs ligga nära kärnuppgiften, vilken präglas av kontinuerlig utveckling som genomförs i ett sammanhang där höga krav kombineras med ömsesidigt förtroende, stärks motivationen och viljan att stanna kvar. När dessa förutsättningar försvagas uppstår i stället en upplevelse av distans till yrkets kärna, vilket påverkar motivationen negativt, även om viljan att bidra i grunden finns kvar.

#### ***Flygning som yrkets kärna***

Flygning som medel för yrkesutövningen tolkas som en central koppling till professionalism, flygningen beskrivs inte som en arbetsuppgift bland andra, utan som det som gör yrket verklighetsnära och meningsfullt. När respondenterna talar om att arbetet är "på riktigt" kopplas detta återkommande till situationer där flygningen upplevs ha särskild betydelse, till exempel under incidentberedskap:

Det jag tyckte var roligast var egentligen att sitta i incidenten. Då löser man ju något som ger någon effekt. Då känner man väl att man tillför någonting och att det är lite mer på riktigt.  
(R2).

Flygningen framstår som ett kriterium för att yrkesutövningen ska upplevas som relevant och autentisk. Det är inte flygningen i sig som står i fokus, utan dess koppling till att lösa en uppgift som "ger någon effekt". Flygningen fungerar här som en konkret handling för professionell relevans och en utloppskanal för kompetens vilket är ett grundläggande behov för motivation (Ryan & Deci 2017:11, 124). Det är genom denna som respondenterna praktiskt realiserar sin yrkesskicklighet.

2UK045

Incidentberedskapen exemplifierar även ett annat grundläggande behov, autonomi (Ryan & Deci 2017:10). Även om uppträdandet under incidentberedskapen styrs av flygregler, lagar och procedurer upplever individen sitt agerande som självvalt inom dessa ramar:

Jag trivs bäst när jag [har mandat att] lösa saker på egen hand. Till exempel incidentberedskap, då är det inte uppstyrt exakt hur och var jag ska flyga. Det kan komma vilken typ av uppgift som helst och jag löser den efter bästa förmåga, då mår jag som bäst. (R8).

Samtidigt visar materialet att flygningens betydelse inte är statisk. För vissa respondenter omförhandlas flygningens betydelse över tid; drivkrafter som tidigt i karriären kopplades till spänning har kompletterats med en plikt känsla i takt med ett försämrat säkerhetsläge (R4, R8-9). Flygningen behåller sin centrala roll, men dess relation till motivationen skiljer sig:

Med senaste årens omvärldsutveckling till det sämre så har det ju faktiskt blivit något annat som driver en på jobbet. I början var det ganska roligt att flyga [...] Det var ju lite häftigt [...] Så som omvärlden har utvecklats har man själv också kanske fått annat fokus, att nu skyddar man på riktigt gränser och våra rättigheter. (R6).

Materialet visar variationer i hur utebliven flygning påverkar motivationen. För vissa leder minskad flygtid till lägre engagemang, exempelvis genom minskad drivkraft att hålla sig uppdaterad på taktiska procedurer som inte omsätts i praktik (R6). För andra är det avgörande att bidra till Flygvapnet i stort, även utanför cockpit (R8-9). Skillnaderna kan förstås som variationer i hur behovet av kompetens tillfredsställs. För majoriteten är flygningen den primära arenan för yrkesskicklighet, medan andra även internaliserat andra uppgifter som meningsfulla, vilket gör motivationen mindre beroende av faktisk flygtjänst (Ryan & Deci 2017:180)

### ***Individuell och gemensam utveckling***

Utveckling tillskrivs en central del av piloternas professionella meningsskapande, respondenterna beskriver återkommande hur möjligheten att kontinuerligt utvecklas – att aldrig bli fullärd – fungerar som en stark drivkraft i yrket. Utveckling förstås både som en individuell och kollektiv process som teoretiskt kan förstås som att utvecklingen tillfredsställer behovet av kompetens medan den kollektiva aspekten stärker motivationen ytterligare (Ryan & Deci 2017:11):

## 2UK045

Det känns lyxigt att man så långt in i ett arbetsliv fortfarande kan fästa på detaljer. Man gör hela tiden sig själv och divisionen bättre. Man får lov att vässa sin egen och andras kompetens. Man blir hela tiden bättre tillsammans. (R8).

En förutsättning för utveckling som framträder i materialet är förekomsten av ett stödjande och tillåtande klimat. Enligt Ryan & Deci (2000:70) *Kognitiva utvärderingsteori* fungerar feedback som en social kontextuell faktor som stärker eller underminerar motivation. I citatet nedan beskrivs återkopplingen varken som belönande eller kontrollerande, utan som informativ och kompetensstärkande. Förhållningssättet möjliggör att feedback bidrar till upplevelser av skicklighet utan att inskränka handlingsfriheten, vilket är en grundförutsättning för att kompetensutveckling ska stärka intern motivation:

Man är ju aldrig färdigutbildad utan hur rutinerad jag än må vara så gör jag fel och jag lär mig saker. [...] Det finns liksom en förståelse och öppenhet för den här utvecklingen och att man är en människa. [...] Det är en jäkligt rolig och hälsofrämjande miljö. (R9).

När tiden däremot inte räcker till, och utveckling trängs undan av andra uppgifter riskerar den att förlora sin positiva betydelse. I sådana situationer beskrivs hur arbetet i stället präglas av att lösa uppgifter på invanda sätt, vilket skapar frustration om piloterna tvingas prioritera invanda och ineffektiva lösningar vilket minskar känslan av självbestämmande och motivationen härrör i stället från externa faktorer vilka minskar dess kvalitet (Ryan & Deci 2000:71–72; R3-4, R10):

Har man lite struktur och lite tid och planering kan man fundera på hur man skulle vilja göra saker, om man vill prova något annat för att utveckla sig. Om inte den tiden finns [...] tror jag inte heller att jag utvecklas för då måste man ju bara släcka bränder. (R6).

Låg motivationskvalitet uppstår även när externa påtryckningar påverkar individers framtida karriärval, varvid personer med en mer autonom *Kausalitetsorientering* kan uppleva minskat självbestämmande, vilket i förlängningen riskerar att urholka motivationen (Ryan & Deci 2000:72; 2017:218–220). Utvecklingens betydelse för motivation är således inte alltid självklar utan det beror på hur den uppenbarar sig och hur den tolkas av mottagaren:

Jag har upplevt i stora perioder av min karriär [...] att det är lite av en blåslampa i röven på en. Att man ska utvecklas, man ska ta nästa steg hela tiden. Att man måste välja sin karriärväg, annars väljs den åt en. Då kände jag att jag inte riktigt visste vart det skulle bära av i förlängningen. (R8).

2UK045

***Lagkänsla som professionell förutsättning***

Samtliga respondenter beskriver att lagkänsla innefattar ömsesidigt förtroende, höga krav och gemensamt ansvar som tillsammans skapar ett sammanhang där motivation kan växa. Laget handlar inte om trivsel, utan om möjligheten att utöva yrket på ett sätt som upplevs som meningsfullt genom att få bidra till, samt vara en del av, en kompetent division (R4).

Min farhåga är att dras uppåt i systemet, försvinna bort från den lagkänslan som är på divisionen, närheten till verksamheten som egentligen är varför jag sökte jobbet, samarbetet med mina närmaste kollegor, den extremt spetsiga, kravställande, och tillåtande organisationen. Alla man jobbar med vill ju verkligen vara så bra som möjligt. (R3).

Farhågan att förlora lagkänslan tolkas inte som karriärmotstånd, utan som en oro för att tappa tillgången till professionens praktik där mening och motivation delas av kollektivet. Flera respondenter med erfarenhet av civila arbeten beskriver lagkänslan på divisionen som svår att ersätta, och kollegorna ses ofta som en form av extra familj (R3-4, R6, R9).

Samtidigt visar materialet att lagkänslan är dynamisk och kan förändras över tid. Hög personalomsättning och frekvent förändrade lagkonstellationer kan minska viljan att investera tid och engagemang i kollektivet, särskilt när upplevelsen är att laget snart kommer att se annorlunda ut.

Hög omsättning på personal [...] det tar emot lite att investera vilja och energi i ett lag som kommer se annorlunda ut om 1–2 år. (R6)

Lagkänslans betydelse kan förstås i ljuset av *Relationell motivationsteori*, som betonar att motivation inte enbart formas av individuella drivkrafter utan också av relationers kvalitet. När lagkänslan upplevs som stabil, och andras engagemang i kollektivet framstår som naturligt och genuint, uppstår en stark tillfredsställelse av behovet av samhörighet. När kollektivet däremot upplevs som instabilt försvagas incitamenten att investera tid och energi i relationerna, vilket underminerar motivationens kvalitet trots att den grundläggande viljan att bidra kvarstår (Ryan & Deci 2017:296).

**5.2 Gränsdragningar mellan yrkesengagemang och vardagsliv**

Temat visar hur motivation och engagemang formas genom de gränsdragningar piloterna gör mellan yrkesrollen och vardagslivet. Respondenterna uttrycker inte ett generellt missnöje med att arbeta mycket eller att ställa upp för verksamheten, tvärtom beskrivs ett starkt och djupt rotat yrkesengagemang. Engagemanget är dock beroende av att uppoffringar i form av tid och

2UK045

frånvaro hemifrån upplevs som rimliga i relation till lön och compensation. Balansgången blir särskilt uttalad hos individer som pendlar eller har familj.

### ***Balans mellan arbete och privatliv***

Flera respondenter beskriver familjen som den tydligaste gränssättande faktorn för yrkesengagemanget, även om viljan att delta i verksamheten i yrket är stark. Val av tjänstgöringsort formas i hög grad av möjligheten att få vardagslivet att fungera samt närhet till det sociala privatlivet.

Det är inte så att jag kommer sätta mig någonstans i världen och försaka min familj. Jag har redan upplevt det en gång, att det inte går ihop hemma. Jag prioriterar det väldigt högt. (R1)

Flera respondenter med tidigare erfarenheter av hög arbetsbelastning beskriver hur de blivit mer medvetna om konsekvenserna för privatlivet av hög arbetsbelastning och tid hemifrån under längre perioder och därför mer benägna att sätta gränser (R6, R9). Det starka yrkesengagemanget påverkas inte av om uppgiften är nationell eller internationell så länge den upplevs skydda svenska intressen, men begränsas i praktiken av familjeliv trots stark motivation för uppgiften:

Jag hade inte velat eller kunnat följa med på [Poleninsatsen] av familjeskäl med småbarn, men motivationsmässigt så hade det inte varit något problem. Det hade känts naturligt, insatsen skyddar svenska intressen också. (R8).

Samtidigt varierar förutsättningarna för att uppnå balans, vissa respondenter har valt att pendla långa sträckor för att möjliggöra både yrkes- och familjeliv vilket kan tolkas som en stark yrkesmotivation. Det innebär dock en ökad sårbarhet om verksamheten inte upplevs ligga nära professionens kärna. Kraven på att yrket ska upplevas meningsfullt blir således högre när privatlivet redan i utgångsläget påverkas. Balansen mellan arbete och privatliv framstår därmed som högst individuell, men också starkt beroende av organisatoriska förutsättningar. Även när boendesituationen fungerar kvarstår problem kopplade till frånvaro från hemmet och oregelbunden arbetstid (R1, R6, R8-9).

### ***Hur arbetsbelastning och tid påverkar professionalism***

Respondenterna uttrycker en vana vid att belastningen varierar och att intensiva perioder oftast är kortvariga, det är en del av yrket och inget onormalt. Belastningen blir däremot problematisk

2UK045

när den blir långvarig, kommer utan framförhållning och är svår att överblicka. Det finns en förväntan på att de närmsta cheferna tydligt ska kommunicera när intensiva perioder stundar.

När det finns tillräckligt med tid att utföra arbetet på ett professionellt sätt kan hög belastning vara stimulerande och meningsfull. Hög arbetsbelastning minskar således inte per automatik engagemanget; avgörande för motivationens kvalitet är i stället att belastningen upplevs som hanterbar och att piloterna kan lösa sina uppgifter med en känsla av kontroll. Upplevt ägarskap över det egna handlandet stärker känslan av autonomi som tillsammans med optimalt utmanande uppgifter är energigivande och har en tydligt positiv effekt på den inre motivationen då individen även kan manifesteras sin kompetens (Gagné & Deci 2005:332):

Det får gärna bli lite körigt eller lite för intensiv verksamhet. [...] Då blir man engagerad på något sätt, hålla många bollar i luften och ändå känna att man har koll på läget. (R2)

Tidsbrist framträder som en faktor som urholkar både kvalitet och utveckling, vilket i sin tur påverkar engagemanget i uppgiften. När administrativa uppgifter utan tydlig koppling till flygtjänsten tar utrymme upplevs fokus förskjutas från professionens kärna och från divisionens utveckling (R5). Även begränsad flygtid påverkar motivationen negativt, då möjligheten att öva och fördjupa yrkesskickligheten minskar:

Man vill öva och bli bättre, men man får inte möjligheten till det. Det tycker jag också påverkar motivationen mycket. Jag får öva på min profession två, tre timmar i veckan av 40 timmars arbetstid. (R7).

Analytiskt kan den minskade tiden för flygtjänst förstås som en förskjutning längs Ryan och Deci motivationskontinuum, där administrativa uppgifter och bristande flygtid ökar graden av kontrollerad reglering (Ryan & Deci 2000:72). Uppgifterna som tränger undan flygningen framstår därmed inte som något alla respondenter har intention att internalisera vilket riskerar att de-professionalisera yrkesupplevelsen.

### ***Hur villkor påverkar vägval och motivation***

Kategorin illustrerar hur villkor kopplade till ersättning, social trygghet och utlandstjänst fungerar som signaler om hur arbetsgivaren värderar piloternas lojalitet och uppoffringar. Om villkoren upplevs som rimliga och respektfulla stärks viljan att stanna kvar i yrket och att acceptera uppgifter som innebär ökad arbetsbelastning och eventuell personlig uppoffring. När

2UK045

villkor däremot signalerar att lojalitet inte belönas börjar respondenterna omvärdera sitt engagemang och motivationen villkoras gentemot ersättningar.

Utlandstjänstgöring är ett tydligt exempel, respondenterna uttrycker varierande grader av intresse för internationell tjänst, men endast under vissa villkorsrelaterade förutsättningar. Försvarsmaktens gällande villkor för utlandsstationering gör det svårt att motivera internationell tjänst i relation till familj och social trygghet:

Jag är väl egentligen inte främmande för en kommendering till en annan arbetsort. Om ekonomisk ersättning och socialt stöd hade varit bättre än det är idag. Till exempel boende, barnpassning, jobb för respektive. Tittar vi på utlandstjänstgöring så är det absolut otänkbart att flytta utomlands och att min fru ska gå på ett medföljandeavtal, få fickpengar och bli socialt utförsäkrad ur sjukförsäkringssystemet. (R5).

Här är den analytiska poängen att engagemanget är villkorat: viljan finns, men förutsättningen är att både den individuella piloten och dennes familj ska kunna hantera de ändrade ekonomiska och sociala villkoren det innebär.

Materialet visar också hur ersättning får betydelse genom vad den signalerar om relationen mellan arbetsgivare och arbetstagar. Att förbättringar uteblir trots kända problem tolkas som att lojalitet endast kompenseras när individen uttrycker en avsikt om att lämna vilket förminskar värdet av respondenternas lojalitet. Det påverkar motivationen genom en försvagad tillit till arbetsgivaren när denne inte agerar proaktivt (R5-6). En av respondenterna visar på potentiella konsekvenser om arbetstagarerna skulle bemöta arbetsgivaren på samma sätt vilket vittnar om en rörelse från självbestämmande mot maktlöshet och uppgivenhet (Ryan & Deci 2017:130):

När vi tyckte att vi låg ganska lågt i lön och man fick veta att [...] 'vi kommer inte göra något förrän ni slutar eller säger upp er'. Då tappar jag ganska mycket motivation och känner; om jag ska ge allt så vill jag ju ha bättre stöd än 'vi gör ingenting förrän ni slutar.' Då kände jag att 'Okej, men då kommer inte jag göra någonting på jobbet förrän ni säger att jag måste sluta om jag inte gör något.' (R6).

Samtidigt framgår att förbättrade löner och villkor kan ha en stabiliserande effekt genom att minska irritation och återställa fokus på huvuduppgiften, även om löneökningarna upplevs som otillräckliga (R5-6).

Respondent 7 uttrycker irritationen över otillräcklig ersättning – trots att denne i grunden är motiverad till uppgiften – med en jämförelse mellan tiden innan löneökningarna och tiden efter

2UK045

genomförd insats i Polen. Utlandsinsatsen beskrivs som ett större åtagande och en större uppoffring gentemot privatlivet jämfört med motsvarande incidentverksamhet i Sverige, men med sämre ersättning:

Kul att göra någonting mer [...] jag är i den fasen i livet nu när jag vill åka i väg och göra grejer och bli duktigare. Sen finns det ju mycket nackdelar [...] ersättningsbiten i Polen var ju helt kass. Vi åkte på insatsavtal som kanske är gjort för att man ska vara borta länge. Några av oss var borta i tre veckor och jobbade varje dag och kom hem på onsdagen och började jobba på måndagen. Då hade man fått sin ledighet, och sämre ersättning än incidentberedskap [i Sverige]. (R7).

Respondenten fortsätter sitt resonemang och uttrycker att ersättning för utfört arbete ska ”... motsvara det man gör.” och att denne ”...ställer ändå upp och gör mer än vad det var man ansökte till.” (R7). Utsagan utgör tydligt exempel på hur upplevd orättvisa minskar motivation (Landry m.fl 2017:64). Trots upplevelsen av otillräcklig ersättning för organisationens nya krav är det dock inte ersättningen i sig som påverkar motivationen mest negativt:

Det blir som det var med lönefrågan och pensionsfrågan för oss, att det blir stämningen på divisionen som dras ner. [Stämningen drar ner motivationen] mer än vad de här kronorna och örena gör egentligen. Hade det varit bättre ersättning så hade folk kanske inte pratat om det på samma sätt. Det hade varit en bättre stämning. Folk hade fokuserat på vettigare grejer och vi hade blivit vassare i stället. (R7).

Villkor fungerar därmed både som praktisk kompensation och som symbolisk bekräftelse av att uppoffringar erkänns.

### **5.3 Mening och lojalitet i en osäker framtid**

Temat belyser hur piloterna förhåller sig till sitt fortsatta engagemang i ett yrke som upplevs vara under förändring. Framtiden uttrycks inte som ett avlagset fenomen, utan som något som påverkar hur piloterna redan i nuet värderar sitt yrke, sitt engagemang och sina möjliga vägval.

Ett genomgående mönster är att lojalitet inte tas för given, utan prövas i relation till upplevt handlingsutrymme, möjligheten att utöva professionen på ett meningsfullt sätt och tilliten till att organisationen kan erbjuda rimliga villkor även i framtiden. När framtiden upplevs som öppen men begriplig och hanterbar kan engagemanget upprätthållas men när den upplevs som osäker och svår att påverka blir fortsatt lojalitet mer villkorad.

### ***Upplevelse av styrning och handlingsutrymme***

Respondenterna beskriver hur de motiveras av ett ledarskap som kombinerar tydliga ramar med delegerat ansvar och förtroende för individens omdöme, vilket är en starkt autonomistödjande struktur och en grundläggande förutsättning för högkvalitativ motivation (Aeltermann & Vansteenkiste 2023:240). Handlingsutrymme är ett återkommande mönster bland respondenterna och när styrningen upplevs som rimlig och ändamålsenlig förstärks känslan av professionellt ansvar.

När motsatsen erfarits – i form av detaljstyrning eller begränsat inflytande – beskrivs detta som hämmande, inte bara för individen utan för kollektivet i stort. Graden av handlingsutrymme kopplas också till arbetstempot – i perioder av hög belastning upplevs chefer i större utsträckning tvingas delegera, vilket i sig kan öka upplevelsen av ansvar och autonomi (R4).

En tydlig nyans i materialet rör ett upplevt generationsskifte i ledarskapet. En respondent beskriver hur tidigare erfarenheter av ett mer auktoritärt ledarskap kontrasteras mot dagens chefer, som i högre grad uppmärksammar piloternas individuella och emotionella behov:

Då upplevde jag att den [äldre] generationen var formad i en miljö där man kanske inte släppte upp de här inre tankarna riktigt, som vi yngre delade med oss av. Man kände sig lite kvävd. När man uttryckte det här var det lite mer lockat på; 'Ja, ja för fan. Bit ihop, håll käften, så här har vi alla det. Gör något annat om du inte tycker det är kul [...] Det finns andra som vill ta din plats.'. (R9).

Analytiskt visar detta hur styrning inte främst påverkar upplevelsen av motivation genom graden av kontroll, utan genom hur ansvar och mänskliga begränsningar erkänns (Ryan m.fl. 2023:595). Handlingsutrymme fungerar därmed som en buffert mot osäkerhet – när piloter upplever att de kan påverka hur de verkar i sitt yrke blir framtiden lättare att förhålla sig till.

### ***Framtidsplanering präglad av osäkerhet***

Inträdet i Nato beskrivs som en brytpunkt där tidigare föreställningar om yrkets riktning, omfattning och förutsägbarhet förändras, vilket bidrar starkt till en kontextuell ram om att yrkesförutsättningarna är under förändring. Förändringen upplevs tvetydigt, alla respondenter ser fördelar i form av ett säkrare Sverige men de konkreta konsekvenserna av medlemskapet är svåra att överblicka.

2UK045

En återkommande spänning rör relationen mellan ambitionen att bidra till ett större sammanhang genom Nato-inträdet, och upplevelsen av att bli en mindre del i ett omfattande system. För vissa respondenter innebär Nato möjligheter till lärande och utveckling; för andra väcker det en känsla av minskat genomslag för den egna kompetensen, både på individ- och divisionsnivå. När flygvapnets, divisionens och i förlängningen individens bidrag upplevs som mer anonymt riskerar motivationen att minska då möjligheten för individ och division att nyttja sin kompetens begränsas av upplevelsen att flygvapnet endast blir ”...en kugge i ett större system” i vilket någon annan fattar beslutet (R4-6).

Samtidigt framträder en tydlig medvetenhet om att förändringen är reell och långsiktig. Flera respondenter betonar vikten av att chefer tydligt bör kommunicera vad den nya verkligheten innebär, inte i abstrakta termer utan konkret påverkan på den vardagliga yrkesutövningen både på kort och lång sikt. När framtiden upplevs som begriplig, även om den är krävande, blir den lättare att acceptera som en del av professionen:

Jag tror på full transparens, [cheferna] måste förmedla förändringar tydligt, och vad avsikten med dem är. [...] Det ligger ett stort ansvar på divisionsledningarna att identifiera vilka förväntningar personalen har, och sen möta dessa med verkligheten och motivera varför verkligheten ser ut som den gör. (R1).

Vidare uttrycker respondenten även vikten av att redan i rekryteringen av stridsflygare kalibrera förväntningarna för vad yrket innebär så att Nato och internationell tjänst blir en självklar del av professionen eftersom ” [...] till syvende och sist finns vi till för att försvara Sverige och alliansen.” (R1). Sveriges ökade operationsområde till följd av Natointrädet påverkar även vissa individers vilja att söka nivåhöjande utbildning, då det kan innebära ökad risk för kommendering utomlands. Kommenderingar innebar tidigare: ”...tjänstgöring på svenska orter men idag kan det i stället innebära Bryssel, Bodø eller Brunssum.” vilket förstärker upplevelsen av minskat självbestämmande (R5). Natointrädet uttrycks även ha påverkat mentaliteten, uppgifter kan dyka upp när som helst med kort varsel vilket kan motivera de yngre piloterna utan familj och barn men frustrerar de äldre som tydligt sätter familjen före yrket (R6).

Respondenterna uppvisar genomgående förståelse för, och motivation inför insatser liknande den i Polen, där uppgiften att försvara Europa och Sverige upplevs som meningsfull och legitim. Samtidigt framträder tydliga gränser för lojaliteten när insatser inte upplevs vara förenliga med individens värderingar eller dennes acceptabla risknivå, vilket kan förstås som att motivationen

2UK045

förblir villkorad snarare än fullt internaliserad: ”...att behöva skjuta ut sig i Syrien och landa i IS-land är ju en ren och skär mardröm, det är en risk jag inte hade velat ta.” (R8).

Analytiskt visar detta hur Nato fungerar som en katalysator för omvärdering snarare än som en direkt motivationsfaktor. Det är inte medlemskapet i sig som påverkar engagemanget, utan hur det omformar villkoren för att utöva professionen på ett sätt som upplevs meningsfullt och hållbart för att bibehålla motivationen.

## 6. Avslutning

### 6.1 Resultatdiskussion

Studien syftade till att erhålla en djupare förståelse för svenska stridspiloters motivation att stanna kvar i yrket i en ny kontext präglad av ett försämrat säkerhetspolitiskt läge samt Sveriges inträde i Nato. Resultatet visar att deras motivation förstås genom en process av de redovisade temana; stridspiloterna försöker bevara en professionell identitet och hög motivation samtidigt som organisatoriska villkor förändras. När organisatoriska villkor stödjer autonomi, kompetens och samhörighet uppstår mening och motivationen förstärks, när de undermineras leder det till gränssättning och omförhandling av lojalitet.

Temat *Professionalism som källa till mening och motivation* visar att det är professionalism i form av att ”göra saker på riktigt” och att som ett kollektiv ständigt utveckla och förbättra sig som utgör kärnan i stridspiloternas motivation. För de flesta respondenterna tar professionalismen sig uttryck genom själva flygningen medan somliga har internaliserat uppgifter även utanför cockpit alternativt att de drivs av en stark pliktkänsla och hade stannat i Försvarmakten oavsett befattning. Resultatet går emot Moskos (1977:42–44) och Battistellis (1997:481–482) forskning som pekar på ett mer självcentrerat ursprung till motivation för militär personal. Studien påvisar i stället att motivationens kvalitet är oförändrad, men att dess källa rört sig från det lustbetonade i flygningen till en tydligare pliktkänsla och ett upplevt ansvar gentemot staten, i linje med hur Huntington (1957:15) och Janowitz (1960:107, 215–216) beskriver internaliserade professionella och institutionella motiv. Att denna förskjutning inte sammanfaller med en försämring av motivationens kvalitet tyder på att ansvaret gentemot staten utgör en faktisk intern drivkraft. Detta visar att motiven bakom försvarsengagemang är dynamiska och föränderliga. Slutligen konkretiserar studien de underliggande motivationsprocesser som Österberg och Rydstedt (2018:187) efterlyser när de tillämpar

2UK045

Hackman och Oldhams modell för yrkets utformning, som i sin tur även stärks då autonomi framträder i denna studie som en central källa till motivation.

*Gränsdragningar mellan yrkesengagemang och vardagsliv* visar i linje med tidigare internationell forskning att även ett starkt engagemang omförhandlas och villkoras när piloterna upplever en obalans mellan vad de ger arbetsgivaren och vad de får tillbaka. Ekonomisk ersättning är inte det viktigaste för stridspiloters motivation i enlighet med Herzberg (1968:5–7) och Bosdotter m.fl. (2022:373–375), i stället är det den sänkta livskvaliteten av tid hemifrån och den upplevda obalansen mellan arbetstagarens lojalitet och arbetsgivarens otillräckliga belöning som blir avgörande för motivationen (Carson 2017:44, 57; Mintz 2014:18-19; Williams 2019:16). I samma linje bekräftar studien Switzers (2020:18) argument att inflytande över karriärvägar och ökad förutsägbarhet i tjänstgöringen är centrala för motivationen, vilket framträder i respondenternas krav på tydlig planering och rimliga villkor. När förutsägbarheten brister blir engagemanget mer villkorat, inte för att viljan att bidra försvinner, utan för att vardagslivets gränser överskrids.

*Mening och lojalitet i en osäker framtid* kan förstås som hur väl motivationen bibehålls över tid när villkor förändras, trots att studien inte är longitudinell. Piloterna kräver en framtid som går att överblicka för att bibehålla sin motivation. Nato-relaterade förändringar som incidentuppdrag i Polen indikerar samtidigt en tydlig vilja att bidra när insatserna upplevs ligga i linje med professionen och dess institutionella uppdrag. Friktionen uppstår när internationell tjänstgöring upplevs kräva mer utan att villkor och ersättning följer med, vilket skapar en tydlig kontrast mellan nationellt och internationellt försvar. I detta avseende kan internationell tjänstgöring förstås som en mer krävande institutionslogik som kräver mer tid och lojalitet och därmed kolliderar med familjelivets gränser när villkoren inte upplevs följa med. Nationellt framstår yrkesutövningen som starkt internaliserad, medan utlandstjänst i högre grad villkoras av risken att tappa professionell kärna och av att lojalitet inte upplevs belönas på ett rimligt sätt. Gränsen dras tydligt: ansvaret gentemot staten är starkt, men inte överordnat familjelivets praktiska förutsättningar, och dagens avtal uppfattas därför inte som genomförbara med bibehållen motivation. Slutligen speglar materialet en tydlig preferens för handlingsutrymme, där många eftersträvar att kunna fatta egna beslut snarare än att få dem fattade åt sig.

## 6.2 Teoridiskussion

Studien visar hur självbestämmandeteorin kan användas i en krigsvetenskaplig kontext för att fördjupa förståelsen av motivation ur ett specifikt teoretiskt perspektiv. Shaws (2025:2132–2133) ståndpunkt att ingen enskild teori ensamt kan omfatta motivationens komplexitet behöver dock hållas fast vid, varför studien bör förstås som en analytisk byggsten snarare än en helhetsförklaring. Självbestämmandeteorin framstår som otillräcklig som ensam förklaringsram för stridspiloters motivationsprocess. Materialet synliggör exempelvis att högkvalitativ yrkesmotivation kan underordnas praktiska livsvillkor som blir gränssättande för yrkesengagemanget. Detta indikerar behovet av kompletterande teorier som bättre fångar villkorslogik och gränsdragningar mellan arbete och privatliv. Exempelvis hade *Job Embeddedness*, som belyser individens organisatoriska och privata bindningar, kunnat tolka hur sådana villkor påverkar handlingsutrymmet oberoende av motivationens nivå (Mitchell m.fl. 2001:1108–1109).

Däremot fungerar självbestämmandeteorin väl som mekanismteori i en militär profession. Studien stödjer antagandet att autonomi är centralt även i militära sammanhang, men visar att den främst tar formen av mandat och handlingsutrymme inom tydliga ramar snarare än oberoende beslutsfattande, i linje med Knevelsruds (2024:684) resultat från norska hemvärnsförband. Resultatet nyanserar även internaliseringsprocessen genom att visa hur pliktkänsla och ansvar gentemot staten kan ha en stabiliserande funktion när yrket förändras, vilket ligger nära Loverre m.fl:s (2024:8) argument om att pliktkänsla underlättar internalisering av motiv som annars skulle upplevas som yttre krav.

Den teoretiska avgränsningen att främst analysera empirin utifrån *Grundläggande behovsteori* med fokus på autonomi, kompetens och samhörighet, har bidragit till analytisk skärpa och möjliggjort kopplingar mellan organisatoriska villkor och motivationens kvalitet samt bibehållit ett krigsvetenskapligt fokus. Resultatet bör därför förstås som en behovsorienterad tillämpning av självbestämmandeteorin och inte en fullständig användning av hela teorin. Studien avser inte heller vara representativ för hela stridspilotskollektivet eller direkt överförbar till andra yrkeskategorier inom Försvarmakten.

### 6.3 Slutsatser

Studiens resultat visar att stridspiloters motivation att stanna i yrket är starkt beroende av möjligheten att utöva professionen på ett sätt som upplevs meningsfullt, förutsägbart och förenligt med ett hållbart vardagsliv. För individen innebär detta att lojalitet och engagemang inte är obegränsade, de villkoras när yrkets krav upplevs undergräva familjeliv och långsiktig livskvalitet. För organisationen innebär resultaten att ökade krav, nya uppgifter och internationella åtaganden riskerar att de-professionalisera yrket om det inte kombineras med tydliga villkor, rimlig ersättning och överblickbara karriärvägar. På systemnivå indikerar studien att personalförsörjning inte enbart kan lösas genom rekrytering eller ekonomiska incitament, utan kräver en personalpolitik som erkänner att även högkvalificerad militär lojalitet är villkorad över tid.

Ur ett bredare perspektiv visar studien att stridspiloters motivation och kvarstannande inte enbart är en organisatorisk fråga utan också har samhällsetiska implikationer. Eftersom staten investerar betydande resurser i utbildning av högspecialiserad militär personal uppstår ett etiskt ansvar att utforma villkor som gör ett långsiktigt yrkesliv möjligt utan att normalisera ohållbara uppoffringar. Om lojalitet och tillgänglighet tas för givna riskerar det att underminera både individens välbefinnande och förtroendet för organisationen. Samtidigt innebär prioriteringar av vissa personalkategorier, såsom stridspiloter, att andra funktioner riskerar att nedprioriteras i resurstilldelning, vilket väcker frågor om rättvisa och balans inom Försvarsmakten. På längre sikt kan en personalpolitik som inte tar hänsyn till livsvillkor och familjesituation bidra till felrekrytering och minskad legitimitet för yrket, med konsekvenser för Försvarsmakten och samhällets förtroende för densamma.

### 6.4 Praktiska implikationer för Försvarsmakten & förslag på fortsatt forskning

Studiens resultat är relevanta för Försvarsmakten på flera organisatoriska nivåer. På strategisk nivå bidrar resultaten till förståelsen av hur stridspiloters motivation skapas, vilket är centralt för långsiktig personalförsörjning av en yrkeskategori som kräver lång och dyr utbildning. Samtidigt är resultaten relevanta även på förbandsnivå, där divisionschefer utgör den primära kontaktytan när piloternas motivation prövas i vardagen.

Resultatet indikerar att motivationen stärks när karriärvägar och tjänstgöringsmönster upplevs som överblickbara. En tydligare kommunicerad karriärstruktur, presenterad redan vid antagning, kan därmed bidra till ökad förutsägbarhet. Studien visar även att Natoåtaganden och

2UK045

internationell tjänstgöring bör kommuniceras som en integrerad del av yrkesrollen från ett tidigt skede. Även om uppgiften kan uppfattas som likvärdig, ställer tjänstgöring utomlands i praktiken andra krav på individen och villkorar motivation genom frågor om ersättning, tid och vardagslivets hållbarhet.

Studien bidrar med empiriska insikter i hur Sveriges Nato-inträde upplevs av stridspiloter i ett tidigt skede. Eftersom Natoanpassningen är en pågående process vore det relevant att genomföra en longitudinell studie över fem till tio år för att följa hur motivation och kvarstannande utvecklas när den nya organisationslogiken stabiliseras. Därutöver vore en enkätstudie med större urval relevant i syfte att undersöka vilket av denna studies tema som har störst betydelse.

## Redovisning av AI-verktyg

Författaren har under arbetet med denna text använt ChatGPT för att öka textens läsbarhet, författaren granskade och redigerade innehållet där så var relevant och tar fullt ansvar för studiens innehåll.

## Referensförteckning

Aelterman, N. & Vansteenkiste, M. (2023). Need-Supportive and Need-Thwarting Socialization: A Circumplex Approach. I Ryan, R. M. (red.). *The Oxford Handbook of Self Determination Theory*. Oxford University Press:236–257.

Alvinus, A., Borglund, A., & Larsson, G. (2023). Tematisk analys: din handbok till fascinerande vetenskap. Studentlitteratur.

Aronsson, G., Hellgren, J., Isaksson, K., Johansson, G., Sverker, M., Torbjörn, I. (2012) *Arbets- och organisationspsykologi: individ och organisation i samspel*. Stockholm: Natur & Kultur.

Battistelli, F. (1997). Peacekeeping and the Postmodern Soldier. *Armed Forces & Society* 23(3):467–484. <http://www.jstor.org/stable/45347085> (2025-10-15).

Bernthal, J. P. (2020). *A Qualitative Descriptive Study of Job Expectations, Job Satisfaction, and Retention Among Fixed-Wing Marine Pilots*. Doktorsavhandling. Grand Canyon University. Proquest LLC.  
<https://www.proquest.com/docview/2478088593?fromopenview=true&parentSessionId=m1%2BiN8addsJYet6E1PHAU%2BBLcdurcEVjU6NTHCp3wQg%3D&pq-origsite=gscholar&accountid=8325&sourcetype=Dissertations%20&%20Theses> (2026-01-16).

Bosdotter, S., Wellborg, T. & Sandström, J. (2022). Why Fighter Pilots are Leaving the Swedish Armed Forces – and How to Retain Them. *Scandinavian Journal of Military Studies* 5(1):364–378. <https://doi.org/10.31374/sjms.135> (2025-09-23).

Braun, V. & Clarke, V. (2019) Reflecting on reflexive thematic analysis. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health* 11(4):589–597. DOI:10.1080/2159676X.2019.1628806 (2026-02-02).

2UK045

Braun, V. & Clarke, V. (2022). *Thematic Analysis: A Practical Guide*. Sage.

Bronk, J. (2023). *Regenerating Warfighting Credibility for European NATO Air Forces*. Royal United Services Institute for Defence and Security Studies. <https://www.rusi.org/explore-our-research/publications/whitehall-reports/regenerating-warfighting-credibility-european-nato-air-forces> (2026-02-01).

Byrne, D. (2022). A worked example of Braun and Clarke's approach to reflexive thematic analysis. *Quality & Quantity* 56:1391–1412. <https://doi.org/10.1007/s11135-021-01182-y> (2025-10-07).

Carson, C., M. (2017). *I Hear What You Are Saying: Analysis of USAF Rated Officer Comments from the 2015 Military Career Decisions Survey*. Doktorsavhandling, Pardee RAND Graduate School. [https://www.rand.org/pubs/rgs\\_dissertations/RGSD397.html](https://www.rand.org/pubs/rgs_dissertations/RGSD397.html) (2026-01-27).

Drake, P. & Heath, L. (2010). *Practitioner Research at Doctoral Level: Developing Coherent Research Methodologies*. 1. Uppl. Routledge. DOI:10.4324/9780203841006 (2025-09-13).

Dunnette, M. D., Campbell, J. P., & Hakel, M. D. (1967). Factors contributing to job satisfaction and job dissatisfaction in six occupational groups. *Organizational Behavior & Human Performance* 2(2):143–174. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(67\)90027-X](https://doi.org/10.1016/0030-5073(67)90027-X) (2025-10-15).

Esaiasson, P., Gilljam, M., Oscarsson, H. & Wängnerud, L. (2012). *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*. 4 uppl. Norstedts juridik.

Försvarmakten. (2024). *Försvarmaktens nya budgetunderlag för 2025*. <https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/2-om-forsvarsmakten/dokument/budgetunderlag/budgetunderlag-2025/fm2023-24770.26-fm-bu25-ny-bilaga-1-forsvarsmaktens-nya-budgetunderlag-for-2025-o.pdf> (2026-01-14).

Försvarmakten. (2025a). *Försvarmaktens perspektivstudie 2027 Delrapport 1*. Beteckning: FM2023-18300:16.

Försvarmakten. (2025b). *Försvarmaktens årsredovisning 2024*. <https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/2-om->

[forsvarsmakten/dokument/arsredovisningar/arsredovisning-2024/forsvarsmaktens-arsredovisning-2024-huvuddokument.pdf](#) (2025-12-03).

Försvarmakten. (2025c). *Svenskt stridsflyg på plats i Polen*. <https://www.forsvarsmakten.se/sv/aktuellt/2025/03/svenskt-stridsflyg-pa-plats-i-polen/> (2026-01-26).

Försvarmakten. (2026). *Sverige genomför Nato-insats på Island*. <https://www.forsvarsmakten.se/sv/aktuellt/2026/01/sverige-genomfor-nato-insats-pa-island/> (2026-01-26).

Gagné, M. & Deci, E.L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior* 26:331–362. <https://doi.org/10.1002/job.332> (2025-11-02).

Guillemin, M. & Gillam, L. (2004). Ethics, Reflexivity, and “Ethically Important Moments” in Research. *Qualitative Inquiry* 10(2):261–280. DOI:10.1177/1077800403262360 (2025-09-27).

Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1974). *The Job Diagnostic Survey: An Instrument for the Diagnosis of Jobs and the Evaluation of Job Redesign Projects*. Department of Administrative Sciences, Yale University. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED099580.pdf> (2025-10-16).

Hedlund, E. (2011). What Motivates Swedish Soldiers to Participate in Peacekeeping Missions: Research Note. *Armed Forces & Society* 37(1):180–190. DOI:10.1177/0095327X10372597 (2025-10-19).

Herzberg, F. (2003). One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard business review* 81(1):87–96. DOI:10.1007/978-1-349-02701-9\_2 (2025-10-16) (Originalt publicerat 1968)

Huntington, S.P. (1985). *The Soldier and the State: The Theory and Politics of Civil–Military Relations*. The Belknap Press of Harvard University Press. (Originalt publicerat 1957).

Iyengar, S. S. & DeVoe, S. E. (2003). Rethinking the Value of Choice: Considering Cultural Mediators of Intrinsic Motivation. I V. Murphy-Berman & J. J. Berman (red.). *Cross-cultural differences in perspectives on the self*. University of Nebraska Press:146–191. <https://psycnet.apa.org/record/2003-88416-004> (2026-01-23).

2UK045

Janowitz, M. (1960). *The Professional Soldier: A Social and Political Portrait*. The Free Press of Glencoe.

Knevelsrud, H. C., Sörlie, H. O. & Valaker, S. (2024). Mission command: A self-determination theory perspective. *Military Psychology* 36(6):672–688. <https://doi.org/10.1080/08995605.2023.2252718> (2025-11-03).

Kvale, S., Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Uppl. 3:1. Studentlitteratur.

Landry, A., T., Gagné, M., Forest, J., Guerrero, S., Séguin, M., Papachristopoulos, K. (2017) The Relation Between Financial Incentives, Motivation, and Performance: An Integrative SDT-Based Investigation. *Journal of Personnel Psychology* 16(2):61–76. DOI:10.1027/1866-5888/a000182 (2025-11-17).

Loverre, M., Chirico, A., Cinque, L., Palombi, T., Alivernini, F., Lucidi, F., Alessandri, G. & Livi, S. (2024). A Systematic Reviews of Self-Determination Theory's Application in Military and Police Organizations. *Journal of Police and Criminal Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s11896-024-09718-2> (2025-11-03).

Markus, H. R. & Kitayama, S. (1991). Culture and the Self: Implications for Cognition, Emotion, and Motivation. *Psychological Review* 98(2):224–253. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.98.2.224> (2026-01-19).

Mattock, M. G., Beth, J. A., Hosek, J., Boito, M. (2019). *The Relative Cost-Effectiveness of Retaining Versus Accessing Air Force Pilots*. RAND Corporation. [https://www.rand.org/pubs/research\\_reports/RR2415.html](https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR2415.html) (2026-01-14).

Mintz, J. P. F. (2014). *Clinging to the Past: The Air Force's War on Dual Career Families*. School of Advanced Air and Space Studies, Air University Maxwell Air Force Base. <https://apps.dtic.mil/sti/citations/tr/ADA621099> (2026-01-27).

Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J. & Erez, M. (2001). Why People Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover. *The Academy of Management Journal* 44(6):1102–1121. <https://doi.org/10.2307/3069391> (2026-02-12).

Moses, J. W., & Knutsen, T. L. (2019). *Ways of Knowing: Competing Methodologies in Social and Political Research*. 3 uppl. Red Globe Press.

Moskos, C. C. (1977). From Institution to Occupation: Trends in Military Organization. *Armed forces and society* 4(1):41–50. <https://doi-org.proxy.annalindhbiblioteket.se/10.1177/0095327X7700400103> (2025-11-21).

Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2017) *Self-Determination-Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. The Guilford Press.

Ryan, R. M., Deci, E. L. (2000) Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation. *American Psychologist* 55(1):68–78. DOI:10.1037110003-066X.55.1.68 (2025-11-23).

Ryan, R. M. Johnmarshall Reeve, J., Kaplan, H., Matos, L. & Cheon, S. H. (2023). Education as Flourishing: Self- Determination Theory in Schools as They Are and as They Might Be. I Ryan, R. M. (red.). *The Oxford Handbook of Self Determination Theory*. Oxford University Press:591–618.

Ryan, R. M. & Vansteenkiste, M. (2023). Self-Determination Theory: Metatheory, Methods and Meaning. I Ryan, R., M. (red.). *The Oxford Handbook of Self Determination Theory*. Oxford University Press:3–32.

Schwartz-Shea, P., & Yanow, D. (2012). *Interpretive Research Design: Concepts and Processes*. Routledge.

Shaw, J. D. (2025). A Cautionary Tale: On the Adoption of Self-Determination Theory Principles for Practice. *Journal of Management Studies* 62(5):2125–2134. DOI:10.1111/joms.13112.

Sundgren, L. (2022). Förbundet: “Det behövs tydligare villkor för utlandstjänstgöring”. *Officerstidningen*. 15 november. <https://officerstidningen.se/forbundet-det-behovs-tydligare-villkor-for-utlandstjanstgoring/> (2025-11-26).

Switzer, T. (2020). *Three Recommendations for Improving Air Force Pilot Retention*. Center for Strategic and International Studies. <http://www.jstor.org/stable/resrep26536> (2025-10-14).

2UK045

Taylor, W. W., Moore, S. C. & Roll, Jr., C. R. (2000). *The Air Force Pilot Shortage: A Crisis for Operational Units?* RAND Corporation.

[https://www.rand.org/pubs/monograph\\_reports/MR1204.html#citation](https://www.rand.org/pubs/monograph_reports/MR1204.html#citation) (2025-11-01).

Van den Broeck, A. & Slemp, G., R. (2023). Leadership: A Self-Determination Theory Perspective. I Ryan, R., M. (red.). *The Oxford Handbook of Self-Determination Theory*. Oxford University Press:920–938.

Vansteenkiste, M., Soenens, B. & Ryan, R., M. (2023). Basic Psychological Needs Theory: A Conceptual and Empirical Review of Key Criteria. I Ryan, R., M. (red.). *The Oxford Handbook of Self-Determination Theory*. Oxford University Press:84–123.

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

Williams, R., H. (2021). *Increasing Fighter Pilot Retention with Improved Basing Decisions*.

Doktorsavhandling, Pardee RAND Graduate School.

[https://www.rand.org/pubs/rgs\\_dissertations/RGSDA1530-1.html](https://www.rand.org/pubs/rgs_dissertations/RGSDA1530-1.html) (2025-11-14).

Österberg, J. & Rydstedt, L. (2018). Job satisfaction among Swedish soldiers: Applying the Job Characteristics Model to newly recruited military personnel. *Military Psychology* 30(4):302–

310. <https://doi.org/10.1080/08995605.2018.1425585> (2025-10-16).

## Bilaga A - Intervjuguide

### Inledning

- Studien undersöker stridspiloters motivation och syftar till att förstå vad som får svenska stridspiloter att vilja stanna i yrket.
- Intervjun tar ca 60-90 minuter och spelas in samt transkriberas.

### Sammanfatta och påminn om det utskickade samtyckesavtalet

- Personuppgifterna behandlas med ditt uttryckliga samtycke.
- Deltagande i studien är helt frivilligt. Du kan när som helst återkalla ditt samtycke utan att ange orsak eller drabbas av negativa konsekvenser.
- Intervjumaterial kommer lagras i min lösenordskyddade dator samt Microsoft teams moln, inspelningar och transkriberingar samt intervjuanteckningar kommer raderas när betyget är satt.
- Om du vill korrigera något eller återkalla ditt samtycke kan du på enklaste sätt kontakta mig, min handledare eller FHS, kontaktuppgifter står i samtyckesdokumentet du fått på mail.
- Bekräfta att du läst samtyckeskontraktet som jag nu sammanfattat och att du samtycker till att delta i studien.
  
- Om du av någon anledning inte vill svara på en fråga så säg pass, det är bättre än att fabricera ett svar som inte stämmer med dina åsikter.
- Undvik allt som du tror kan vara hemligt!

### Allmänt

- Kortfattat, hur ser din sociala situation ut? Familj, boende o.s.v.
- Kan du kort redogöra för vad som fick dig att söka stridspilot och hur väl verkligheten har motsvarat dina förväntningar.

### Inre/yttre faktorer

- Vad är det som gör yrket intressant och givande, vad värdesätter du högst?
- Varför vill du gå till jobbet varje dag, och när är viljan mindre stark?
- Hur påverkas du av krav, regler och feedback i vardagen?
- Är lön och förmåner viktigt för dig?
- Hur påverkar Natoprocedurer, taktik, standardiseringar din motivation?

### Internalisering av yttre faktorer

- Försvarsmakten är i grunden en väldigt hierarkisk organisation, hur ser du på orderstrukturen att vi allt som oftast blir beordrade att göra det vi gör?
- Hur reagerar du när divisionen/du själv ska göra något som du inte ser syftet med, eller vet att det finns bättre lösningar?
- Hur blir reglerna och kraven i jobbet en del av din egen drivkraft?
- Har inträdet inneburit nya uppgifter, krav eller arbetsätt som du själv inte valt? Hur är din motivation inför sådana uppgifter jmf. med tidigare uppgifter?

### Styrd av autonomi, kontroll eller impersonalitet

- Vilken typ av ledarskap uppskattar du mest och vad får dig att vilja göra ett bra jobb.

## 2UK045

- Hur förstår du din egen drivkraft, var kommer den ifrån? Styrs du av egna intressen, andras bedömningar av dig eller gör du som du blir tillsagd?

**Autonomi, kompetens, samhörighet**

- När känner du att du trivs och fungerar som bäst i ditt yrke – vad får dig att känna så?
- Till vilken utsträckning kan du själv bestämma hur du löser uppgifter?
- Skiljer det sig i Nato-aspekten?
- Vilka förutsättningar krävs för din personliga utveckling och när ges dem?
- Hur påverkar Natointrädet dessa möjligheter?
- Beskriv samhörigheten på din arbetsplats.

**Interna/externa målsättningar**

- Vilka är dina viktigaste mål i ditt yrke, på kort och lång sikt, och vad driver dig mot dessa mål?
- Har Natointrädet på något sätt påverkat dina framtidsambitioner?
- Hur har motivationen att läsa vidare (HOP) påverkats av Natointrädet?

**Relationers kvalitet och betydelse för motivation**

- Hur påverkar relationerna på arbetsplatsen dig och din motivation?
- Vid samverkan med andra nationer, har någonting förändrats sedan inträdet?

**Nato**

- Hur påverkar Natointrädet flygvapnet i allmänhet och dig i synnerhet?
- Hur går dina tankar kring kommenderingar till andra arbetsorter?
  - Hur är ditt intresse för internationella befattningar?
  - Stabsbefattningar resp flygande befattningar?
  - Hur upplever du att sannolikheten för kommendering har förändrats sedan Natointrädet?
  - Vilka fördelar/nackdelar ser du med en sådan tjänst?

**Avslutning**

- Har du någon gång övervägt att lämna flygvapnet, i så fall för vadå?
- Varför valde du att stanna?
- Kan du minnas en händelse eller situation som starkt påverkat din motivation?
- Är det något vi pratat om som du vill korrigera/förtydliga?
- Är det något vi inte pratat om som du anser är viktigt att ta upp?

**Tack för din medverkan!**