



Självständigt arbete (15 hp)

Författare		Program/Kurs
Ylva Pekkari		HSU12-14/HSU 9
Handledare		Antal ord: 15 161
Kristine Eck	Beteckning	Kurskod
Biträdande handledare Hans Liwång		2HU033
STARKA RELATIONSBAND ELLER BARA ETT VANLIGT JOBB?		
Sammanfattning: Försvarmaktens nya personalförsörjningssystem har medfört utmaningar och aktualiserat frågor kring de nya personalkategorierna. Utifrån att personalkategorin <i>specialistofficer</i> i framtiden ska utgöra kontinuiteten inom förbanden är syftet med studien att undersöka specialistofficerens relation till arbetsgivaren Försvarmakten. Arbetets ansats är att ge en ökad förståelse för specialistofficerens <i>relationship commitment</i> , dvs. engagemanget för själva relationen till Försvarmakten. Studiens teoretiska ram bygger på Meyer och Allens konceptuella trekomponentsmodell om <i>organizational commitment</i> . Studien genomförs som en attitydundersökning i form av en enkät, med framförallt slutna påståenden men även två öppna frågeställningar där resultatanalysen innehåller både en kvantitativ och en kvalitativ del. Resultatet visar att specialistofficeren tillmäter den känslomässiga komponenten störst betydelse för relationen vilket bekräftar tidigare forskning avseende kännetecknen för professionsyrken. Inom denna komponent värderas påverkansfaktorerna <i>personlig kompetens</i> , <i>trivsel</i> , <i>delade värderingar</i> och <i>stolthet</i> högst. Resultatet visar även att andra faktorer såsom <i>tvingande miljö</i> inom den normativa komponenten har ett visst inflytande i engagemanget för relationen och att relationsfördelar inom den kalkylerade komponenten har en hög korrelation till viljan att fortsätta relationen.		
Nyckelord: Specialistofficer, engagemang, organizational commitment, relationship commitment		

Innehållsförteckning

1. INLEDNING	4
1.1 BAKGRUND	4
1.2 PROBLEMDISKUSSION MED ANKNYTNING TILL TIDIGARE FORSKNING.....	4
1.3 PROBLEMFÖRMULERING	6
1.4 SYFTE.....	7
1.4.1 Frågeställningar.....	7
1.5 TIDIGARE FORSKNING.....	7
1.6 CENTRALA BEGREPP	10
1.7 AVGRÄNSNINGAR.....	11
1.8 DISPOSITION.....	11
2. TEORI	12
2.1 TEORETISK GRUND.....	12
2.2 TEORIRAM FÖR STUDIE	13
2.2.1 A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment	13
2.2.2 The Commitment-Trust Theory of Relationship Marketing.....	15
2.2.3 Demografiska egenskaper	16
2.3 SAMMANFATTNING TEORIRAM	16
2.3.1 Arbetets hypoteser.....	17
2.3.2 Teorins relevans för studien.....	17
3. METOD	18
3.1 TEORI I FÖRHÅLLANDE TILL METOD	18
3.2 MOTIV TILL VAL AV METOD	18
3.3 OPERATIONALISERING AV TEORI.....	19
3.3.1 Arbetets öppna frågeställningar	20
3.3.2 Arbetssätt vid skapande av tolkningsram.....	20
3.4 VALIDITET OCH RELIABILITET	21
3.5 DATAINSAMLING	21
3.5.1 Urval respondenter	22
3.5.2 Bortfallsanalys	22
3.5.3 Bakgrundsfaktorer.....	22
3.5.4 Etiska överväganden.....	23
3.6 ARBETSGÅNG FÖR RESULTATANALYS	24
4. RESULTAT	25
4.1 UNDERSÖKNINGENS DELTAGARE.....	25
4.2 PÅVERKANSAKTORER.....	25
4.3 KOMPONENTER.....	27
4.4 IDENTIFIERADE SAMBAND OCH SKILLNADER	27
4.4.1 Påverkansfaktorer.....	27
4.4.2 Synen på relationen	29
4.5 KVALITATIVA DELEN.....	30
5. RESULTATDISKUSSION	32
5.1 DISKUSSION UTIFRÅN ANALYS AV RESULTAT	32
5.2 SLUTSATSER OCH REFLEKTION	37
5.3 HYPOTESERS GILLTIGHET	39
5.4 SAMMANFATTNING MED SVAR PÅ STUDIENS FRÅGESTÄLLNINGAR	39
5.4.1 Avslutande reflektion	40
6. RESULTAT I RELATION TILL TIDIGARE FORSKNING	41
6.1 ÅTERKOPPLING TIDIGARE FORSKNING	41
6.2 ARBETETS FORSKNINGSBIDRAG.....	41

6.3 FÖRSLAG PÅ FORTSATT FORSKNING.....	42
LITTERATUR- OCH REFERENSFÖRTECKNING.....	43

Figurförteckning

FIGUR 1: KORRELATION MELLAN KÄNSLOMÄSSIGT ENGAGEMANG OCH VILJA ATT FORTSÄTTA RELATIONEN	32
FIGUR 2: KORRELATION MELLAN RELATIONSFÖRDELAR OCH VILJA TILL FORTSATT RELATION	35

Tabellförteckning

TABELL 1: KOMPONENTER, PÅVERKANSAKTORER OCH LOGISK FÖLJD	17
TABELL 2: OPERATIONALISERING RELATIONSHIP COMMITMENT.....	19
TABELL 3: BAKGRUNDSFAKTORER (SPECIALISTOFFICER FÖRKORTAS MED SO).....	23
TABELL 4: URVALET FÖRDELNING	25
TABELL 5: RESULTAT PÅVERKANSAKTORER.....	26
TABELL 6: RESULTAT KOMPONENTER.....	27
TABELL 7: RESULTAT UTIFRÅN KÖN	27
TABELL 8: RESULTAT UTIFRÅN ÅLDER.....	28
TABELL 9: RESULTAT UTIFRÅN ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE	28
TABELL 10: RESULTAT UTIFRÅN TJÄNSTEGRAD	28
TABELL 11: RESULTAT UTIFRÅN CIVIL ARBETSLIVSERFARENHET	29
TABELL 12: RESULTAT UTIFRÅN ARENA.....	29
TABELL 13: RESULTAT UTIFRÅN KÖN	29
TABELL 14: RESULTAT UTIFRÅN ÅLDER	29
TABELL 15: RESULTAT UTIFRÅN TJÄNSTEGRAD.....	30
TABELL 16: RESULTAT UTIFRÅN ARENA.....	30

1. Inledning

Kapitlet inleds med bakgrundsbeskrivning och problemdiskussion vilket följs av studiens problemformulering. Vidare presenteras tidigare forskning samt arbetets syfte, frågeställningar och avgränsningar med avsikt att sätta studien i dess kontext och avgränsa problemområdet.

1.1 Bakgrund

Riksdagen antog den 19 maj 2010 regeringens proposition *Modern personalförsörjning för ett användbart försvar*¹ och den 1 juli 2010 implementerades ett nytt personalförsörjningssystem i Försvarsmakten. Detta har medfört att all försörjning av militär personal nu bygger på frivillighet så länge inte försvarsberedskapen kräver plikttjänstgöring.² Införandet av Försvarsmaktens nya personalförsörjningssystem har medfört nya utmaningar både vad avser rekrytering och att behålla personal, där Försvarsmakten idag konkurrerar på samma villkor som andra arbetsgivare om arbetskraften.

Det nya personalförsörjningssystemet har även medfört nya indelningar vad avser personalgrupper, personalkategorier och tjänstgöringsformer.³ I framtiden ska enligt Försvarsmakten personalkategorin *specialistofficer* utgöra stommen bland officerarna och deras roll ska ses som bärare av det institutionella minnet samt utgöra kontinuiteten på förbanden.⁴

Försvarsmaktens nya personalförsörjningssystem har också aktualiserat frågor kring de nya personalkategorierna. Till exempel framhåller Karl Ydén i "*Kriget*" och *karriärsystemet från 2008* att officerskårens sammanhållning och yrkeskunnande kommer att utsättas för en del utmaningar kopplat till det nya yrkesförsvaret vilket medför att officerskategorierna blir ett intressant område att studera.⁵

1.2 Problemdiskussion med anknytning till tidigare forskning

I Erik Hedlunds studie *Specialistofficerskåren en yrkeskår i vardande* från 2010 intervjuvas 19 specialistofficerare, främst från den första examinerade kullen, i syfte att öka kunskapen om deras syn på yrkesidentitet, yrkeskunnande och villkor vid förbanden. I resultatet framkommer att de är positiva till sitt yrkesval och att det finns en stolthet i att vara specialistofficer. Rapporten visar också att specialistofficerarna har uppfattningen att det finns en outtalad vilja från Försvarsmaktens sida att de ska karriärväxla efter 10-15 års tjänstgöring. Detta tillsammans med avsaknad av tydliga spelregler beträffande karriärvägar, befordran och löneutveckling har medfört att det finns de som redan nu (efter några år) börjat fundera över att avsluta sin anställning

¹ Statens offentliga utredningar (SOU), *Personalförsörjningen i ett reformerat försvar, Betänkande av utredningen om Försvarsmaktens framtida personalförsörjning*, 2010, s.17

² Totalförsvarets forskningsinstitut (FOI), *Systemet för rekrytering av militär personal på frivillig grund*, 2013, s.10

³ Försvarsmakten (FM), *Försvarsmaktens personalförsörjningsinstruktion (FM PersI)*, 2012, s.17-19

⁴ SOU, *Personalförsörjningen i ett reformerat försvar, Betänkande av utredningen om Försvarsmaktens framtida personalförsörjning*, 2010, s.189-190. Förtydligande vad avser personalkategorin specialistofficer görs under centrala begrepp.

⁵ Ydén, "*Kriget*" och *karriärsystemet, Försvarsmaktens organiserande i fred*, 2008, s.254-255

inom Försvarsmakten.⁶ Det som bör påpekas är att det är en attityd vid en viss tidpunkt som resultatet redovisar och om denna uppfattning kommer spegla individernas handlingar kan bara framtiden visa.

I Riksrevisionens rapport från 2009 framgår att Försvarsmaktens attraktionskraft handlar både om att rekrytera och om att förebygga att värdefull kompetens förloras. Enligt Försvarsmakten var avgångar på egen begäran fler än önskvärt under åren 2001-2007 och att denna trend ökade mellan 2004-2008. De som väljer att avsluta sin tjänstgöring i Försvarsmakten är ofta relativt unga personer med nyckelkompetenser. I rapporten redovisas utdrag ur en intervju med en representant från personalstaben där denne framhåller att det nya personalförsörjningssystemet bättre ska svara upp mot de personalbehov som regeringen efterfrågar, men att det inte är säkert att det svarar upp mot Försvarsmaktens behov att kunna behålla personal.⁷ Detta är tänkvärt i förhållande till Torbjörn Engelkes studie från 2012, *Yrkesofficerares Drivkrafter, En studie i motivationsfaktorer hos svenska yrkesofficerare*, där det framkommer att motivationsnivån och framtidstron för yrket är låg och att en stor del av de som deltog i undersökningen har tankar om att sluta i yrket i nära framtid eller senare.⁸

Möjligheterna att rekrytera och behålla personal är också avgörande för att Försvarsmakten ska kunna bidra med den insatsförmåga som regering och riksdag beslutar om.⁹ Försvarsmaktens krigföringsförmåga grundas på fysiska, konceptuella och moraliska faktorer. Organisationens personal ingår i de fysiska faktorerna men är också tätt förknippade med de moraliska faktorerna, vilka utgörs av ledarskapet, värdegrunden, etiken och moralen. I de moraliska faktorerna ingår även motivation och sammanhållning som viktiga element.¹⁰

Försvarsmakten kan ses som en *professionell organisation* vilket kännetecknas av ett starkt beroende av professionell kompetens.¹¹ För flera av personalkategorierna ska utvecklingen i yrket ske genom att arbeta under lång tid i en befattning eller inom ett område i syfte att uppnå ett ökat kunskaps- och kompetensdjup.¹² Den specifika yrkeskompetensen och dess behov av ständig utveckling medför att det är centralt att det finns en kärna av personal som stannar kvar och bär organisationen framåt. Förmågan att kunna behålla personal är därmed grundläggande för att organisationen inte ska förlora värdefulla kompetenser vilka både är tidsmässigt och kostnadmässigt svåra att återta.

⁶ Hedlund, *Specialistofficerskåren en yrkeskår i varande, En rapport om specialistofficerarna och deras syn på yrkesidentitet, yrkeskunnande och villkor vid förbanden 2010*, s.11-13

⁷ Riksrevisionen (RIR), *Försvarsmaktens personalförsörjning – med fokus på officersförsörjningen*, 2009, s.48-49

⁸ Engelkes, *Yrkesofficerares drivkrafter, En studie i motivationsfaktorer hos svenska yrkesofficerare*, 2012, s.47

⁹ RIR, *Försvarsmaktens förmåga till uthålliga insatser*, 2013, s.91

¹⁰ FM, *Militärstrategisk doktrin*, 2011, s.56-57

¹¹ Bruzelius & Skärvad, *Integrerad organisationslära*, 2004, s.271

¹² FM, *Försvarsmaktens utvecklingsplan 2013-2022 (FMUP 13)*, Underbilaga 3:9, s.3, 2011

I Försvarsmaktens utvecklingsplan 2013, HR inriktning 2013-2015, finns följande målsättning; "Försvarsmakten har en tydlig och stark identitet som skapar lojalitet och engagemang bland medarbetarna".¹³ På samma tema framhåller Samuel P Huntington, som är tongivande inom forskningsområdet militära professionen att kåranda är en av grundstenarna i den militära professionen. Kåranda bygger på att det finns motivation, engagemang och vilja att tillhöra en unik grupp men skapas också utifrån gemensamma professionella värderingar och gruppens unika sociala ansvar.¹⁴ Kåranda som ofta uttrycks som förbandsanda bidrar också till yrkesidentitet vilket officerare i Engelkes studie tydliggör genom "att utan förbandsanda blir det bara ett vanligt jobb bland andra."¹⁵

Vidare, i Försvarsmaktens utvecklingsplan 2013 HR inriktning 2016-2022, finns följande inriktning; "Försvarsmakten uppfattas som en attraktiv arbetsgivare och en bra arbetsplats dit rätt personer söker sig. Befintliga medarbetare som krävs för att lösa myndighetens uppgifter verkar och motiveras att stanna. Tidigare medarbetare är efterfrågade på arbetsmarknaden, de talar väl om och kan tänka sig att återvända till Försvarsmakten."¹⁶ Målsättningarna i Försvarsmaktens utvecklingsplan kan tolkas som att Försvarsmakten vill skapa en relationsprofil mellan sig själv som arbetsgivare och de anställda som framförallt präglas av engagemang, lojalitet samt motivation att stanna kvar i organisationen. De utmaningar som det nya personalförsörjningssystemet har medfört motiverar frågan hur relationen ser ut idag mellan arbetsgivaren Försvarsmakten och de olika personalkategorierna.

Johan Pekkari har i arbetet, *Semper Fidelis – inte bara en devis!* genomfört en studie utifrån begreppet *relationship commitment* som undersöker hur soldaters relation ser ut till arbetsgivaren Försvarsmakten. Att studera ytterligare en personalkategori utifrån detta begrepp kan bidra till att utöka kunskapen hur engagemanget för relationen ser ut i dagens Försvarsmakt.

1.3 Problemformulering

Förutom den specifika yrkeskompetensen som är en förutsättning för att Försvarsmakten ska kunna genomföra ålagda uppgifter, kan engagemang i och för organisationen samt viljan att tillhöra Försvarsmakten ses som viktiga element för att kunna upprätthålla och utveckla krigföringsförmågan.

"..., organizations that possess strong values and cultures may produce a different bond with their employees than other organizations using market-based approaches to binding employees."¹⁷ Är dagens Försvarsmakt en organisation med starka gemensamma professionella värderingar som skapar en speciell sorts bindning till sina anställda? Och om förbandsandan framförallt formas av motivation, engagemang och vilja att tillhöra en unik grupp, hur ser då *engagemanget* och *viljan* att stanna kvar i Försvarsmakten ut för den personalkategori som i framtiden ska vara bärare av det institutionella minnet samt utgöra kontinuiteten i Försvarsmakten?

¹³ FM, Försvarsmaktens utvecklingsplan 2013-2022 (FMUP 13), Underbilaga 3.9, s.10

¹⁴ Huntington, *The soldier and the state: the theory and politics of civil-military relations*, 1957, s.10

¹⁵ Engelkes, *Yrkesofficerares drivkrafter, En studie i motivationsfaktorer hos svenska yrkesofficerare*, 2012, s.51

¹⁶ FM, Försvarsmaktens utvecklingsplan 2013-2022 (FMUP 13), Underbilaga 3:9, 2011, s.13

¹⁷ Mowday, *Reflections on the study and relevance of organizational commitment*, 1998, s. 391

1.4 Syfte

Syftet med studien är att undersöka specialistofficerens relation till arbetsgivaren Försvarsmakten. Där målsättningen är att ge en ökad förståelse för specialistofficerens *relationship commitment* (engagemang för själva relationen) till Försvarsmakten och på detta sätt fylla denna kunskapslucka. Denna förståelse kan bidra till utvecklandet av framtida strategier i syfte att kunna behålla personal med önskat *commitment*.

1.4.1 Frågeställningar

Hur ser specialistofficerens relation ut till arbetsgivaren Försvarsmakten?

Vilka faktorer förklarar specialistofficerens vilja att upprätthålla relationen (anställningen) med arbetsgivaren Försvarsmakten?

Vilka skillnader och/eller samband identifieras i engagemanget för relationen beroende på bakgrundsfaktorer som t.ex. ålder, karriärväg och arena?

1.5 Tidigare forskning

Organizational commitment

Vid litteratursökning visas ett brett forskningsfält både internationellt och nationellt. Det är framförallt inom internationell handel och inom intern marknadsföring som forskningen är väletablerad. *Organizational commitment* är framförallt inriktat mot hur organisationen skapar engagerade anställda och hur ett högt engagemang för organisationen uppnås hos den anställde. Forskning kopplat till begreppet *relationship commitment* fokuserar på attityden till relationen, där forskare framförallt har studerat relationen mellan företag och inom nätverk. Forskning som behandlar relationer mellan arbetstagare och arbetsgivare är inte lika etablerat inom detta forskningsområde men det finns studier som har undersökt relationen mellan individ och organisation.

Till exempel inom skolvärden har Wong och Wong i deras studie *Relationship Commitment in self-financed Higher Education* från 2012, undersökt vad som skapar *relationship commitment* hos studerande vid självfinansierad högre utbildning. Deras resultat pekar på att det är relationsfördelar som är den starkaste faktorn för att *relationship commitment* ska uppstå, men även delade värderingar samt relationsavvecklingskostnader bidrar.¹⁸

Enache, Sallán, Simo och Fernandez har i studien *Organizational commitment within a contemporary career context* från 2013 analyserat relationen mellan individ med mångsidig karriärattityd (dvs. egna skiftande värderingar och organisatorisk rörlighet) och organisatoriskt engagemang i dagens ombytliga näringsliv. Resultatet pekar på att en individs mångsidiga karriärattityd bidrar stort till hur det känslomässiga engagemanget utvecklas och är också betydande för att kunna förutsäga effektivitet samt fortsatt engagemang.¹⁹

¹⁸ Wong & Wong, *Relationship Commitment in Self-financed Higher Education*, 2012

¹⁹ Enache & Sallán & Simo & Fernandez, *Organizational commitment within a contemporary career context*, 2013, s.880

En svensk studie är Maria Troselius C-uppsats, *Organisatorisk cynism och commitment – betydelsen av skillnaden mellan affective- och continuance commitment vid förekomsten av organisatorisk cynism*. Utifrån Meyer och Allens trekomponentsmodell genomför hon en studie med anställda vid en avdelning på Danderyds sjukhus där de anställdas inställning till arbetet och organisationen undersöks. Syfte är att belysa förhållandet mellan organisatorisk cynism (negativ attityd mot anställande företag) och affective- (känslomässig-) respektive continuance commitment (kalkylerat engagemang) samt om anställningstid påverkar. Resultatet visar en markant negativ korrelation mellan organisatorisk cynism och känslomässigt engagemang, men inget samband mellan kalkylerat engagemang och anställningstid.²⁰

Johan Pekkari har i sin studie, *Semper Fidelis – inte bara en devis!* genomfört en attitydundersökning som granskat hur soldaters relation ser ut till arbetsgivaren Försvarsmakten. Studien bygger på Meyers och Allens trekomponentsmodell med utgångspunkt i begreppet *relationship commitment*. Resultatet av undersökningen visar att soldaternas relation med Försvarsmakten i första hand bygger på ett känslomässigt engagemang, där personlig kompetens, delade värderingar och upplevelser har störst betydelse. Det framgår också att förväntan om personlig utveckling inom den kalkylativa komponenten har en viss inverkan på relationen. En utmaning som lyfts fram är att kunna bevara den höga värderingen inom de områden som soldaternas relation framförallt bygger på i takt med att anställningstiden ökar. Om detta lyckas kan en stark relation upprätthållas vilket i förlängningen kan leda till lägre personalomsättning bland soldaterna.²¹

Behållande av personal

Inom området som studerar rekrytering och förmågan att behålla personal inom civila organisationer, främst näringslivet, finns ett brett forskningsfält, både nationellt och internationellt. Frågor som behandlar personalbehållning och personalrörlighet är och har varit i fokus mycket på grund av de förändringar inom arbetsmarknaden som har skett under lång tid.

Med precisering till militära organisationer kan en internationell NATO rapport från 2007 nämnas, *Recruiting and Retention of Military Personnel*. Denna rapport innehåller erfarenheter från ett antal olika NATO-länder avseende problematiken för en organisation som ständigt förändras att kunna rekrytera och behålla personal. Utifrån olika teorier och generella modeller analyseras forskningsområdet ur olika perspektiv. Rapporten framhåller att det är många länder som står inför stora utmaningar vad avser rekrytering men även förmågan att behålla kvalificerad militär personal i konkurrens med bättre villkor inom andra yrken.²² Rapporten visar att reklam och marknadsföring spelar en viktig roll vad avser rekrytering och förmågan att behålla personal. Detta på grund av att det påverkar individens uppfattning om hur väl de kommer att passa in i organisationen.²³

²⁰ Troselius, *Organisatorisk cynism och commitment – betydelsen av skillnaden mellan affektiv och continuance commitment vid förekomsten av organisatorisk cynism*, 2009, s.1

²¹ Pekkari, *Semper Fidelis-inte bara en devis*, 2013, s.37 ff

²² NATO, *Recruiting and Retention of Military Personnel*, Final report of Research Task Group HFM-107, 2007, s.ES-1 & 1-1

²³ NATO, *Recruiting and Retention of Military Personnel*, Final report of Research Task Group HFM-107, 2007, s.3A-1

Ett perspektiv i rapporten har rubriken "*The Psychological contract: A Big Deal*" och behandlar till del det område som denna studie avhandlar. Rapporten framhåller att forskning och åtgärder som behandlar det psykologiska kontraktet har bidragit till att civila organisationer blivit bättre rustade att behålla personal. Att beakta konceptet i militära sammanhang kan hjälpa till med att förklara varför rekryter lämnar under grundutbildning, varför arbetstillfredsställelse och engagemang minskar och varför personalomsättning stiger. En slutsats som framkommer är att om organisationen lyckas med att möta de anställdas förväntningar på relationen, kan det psykologiska kontraktet leda till ett positivt tillstånd som i sin tur leder till arbetstillfredsställelse, högre nivåer av engagemang och ökad vilja att stanna kvar i organisationen. Avsnittet som behandlar *organizational commitment* tar avstamp i Meyer och Allens trekomponentsmodell där *commitment* ses som en multidimensionell konstruktion. En slutsats i detta avsnitt är att organisationen bör betona värden som inspirerar känslomässigt engagemang.²⁴

Institutionen för Ledarskap och Management vid Försvarshögskolan har genomfört ett antal studier som anknyter till området som detta arbete behandlar. I studien *Faktorer som påverkar viljan att stanna i Försvarsmakten, stressrelaterade ohälsa, trivsel på jobbet samt säkerhetsbeteende* framkommer att det är en mix av inre och yttre faktorer som påverkar en individs vilja att stanna i Försvarsmakten. Bland annat påvisas att en förbandskultur som är positiv till framtiden, en närmaste chef som är motiverande och att individen finner tydliga skäl till att söka till officersyrket påverkar viljan att stanna i yrket.²⁵

Torbjörn Engelkes studie *Yrkesofficerares drivkrafter* undersöker motivationsfaktorer hos svenska yrkesofficerare i syfte att öka kunskapen om vilka drivkrafter som medverkar till att yrkesofficeraren väljer att vara kvar som anställd i Försvarsmakten. I studien används olika motivationsteorier för att skapa dess teorigrund. Resultatet av studien visar att det är flera faktorer som formar de avgörande drivkrafterna vilka medverkar till yrkesofficerares vilja att stanna i yrket. Resultatet pekar också på att Försvarsmakten som arbetsplats till stor del uppfyller yrkesofficerarnas behovstillfredställelse enligt Maslows behovsteori. Däremot upplevs en del brister och då främst strukturella, som medför en minskad motivationsnivå hos en del av yrkesofficerarna. I studien framkommer också att framtidstron för officersyrket är låg och att många har tankar om att sluta, Engelkes framhåller dock att det idag är förhållandevis låga avgångstal bland officerarna.²⁶

Personalkategorin specialistofficer

Avseende studier kring personalkategorin specialistofficer har Hedlunds rapport *Specialistofficerskåren en yrkeskår i vardande* nämnts i den inledande problemdiskussionen. Utöver denna kan nämnas att Försvarsmakten inom OR-projektet under 2013 har genomfört en attitydundersökning med 493 specialistofficerare och 75

²⁴ NATO, *Recruiting and Retention of Military Personnel*, Final report of Research Task Group HFM-107, 2007, s.3E-1 ff

²⁵ Gustavsson & Levin Orre & Thuresson & Carlstedt, *Faktorer som påverkar viljan att stanna i Försvarsmakten, stressrelaterad ohälsa, trivsel på jobbet samt säkerhetsbeteende; Uppföljning av unga officerare*, 2009, s.16

²⁶ Engelkes, *Yrkesofficerares drivkrafter, En studie i motivationsfaktorer hos svenska yrkesofficerare*, 2012, s.47-50

förbandschefer. Syftet med undersökningen var att identifiera insatsorganisationens kunskapskrav på specialistofficerare och vad som är bra och mindre bra med befintlig specialistofficersutbildning. Arbetet med resultatanalysen pågår. Ett övergripande resultat som framkommit vid den inledande resultatanalysen är att befintlig utbildning är relativt rätt upplagd utifrån de ställda kunskapskraven och att specialistofficerarna är förhållandevis nöjda med utbildningen.²⁷

Vad avser internationella studier rörande personalkategorier som till del kan motsvara specialistofficer nämns inte några sådana på grund av de inte helt kan jämföras med det svenska systemet.

1.6 Centrala begrepp

Personalkategorin specialistofficer; ”yrkes- eller reservofficer med någon av de tjänstegrader för specialistofficerare som anges av 12 § Försvarsmaktens föreskrifter om tillämpning av officersförordningen (2007:1268) (FFS 2012:2).”²⁸ I detta arbete är målgruppen specialistofficerare verksamma som yrkesofficer.

Commitment; är ett engelskt ord som kan ha flera betydelser beroende på olika sammanhang. Enligt Nordstedts ordbok kan ordet översättas till åtagande, förpliktelse, förbindelse eller engagemang.²⁹ I detta arbete kommer det engelska ordet commitment användas men även översättning till engagemang och förpliktelse används i syfte att beskriva den anställdas bindning till organisationen.

Organizational commitment; definieras som ett engagemang i form av en psykologisk kraft som karaktäriserar relationen mellan den anställda och dennes organisation och som medför implikationer för den anställdes beslut huruvida anställningen i organisationen ska fortsätta eller avslutas.³⁰

Relationship commitment; detta begrepp används framförallt inom marknadsföringsområdet, där den teoretiska grunden bygger på teori om organizational commitment och fokuserar på attityden till relationen.³¹ I denna studie formuleras begreppet som att varje anställd har en ”relationsprofil” som speglar dennes psykologiska kraft av önskan, behov och/eller skyldighet att stanna kvar i relationen med organisationen som i sin tur synliggör engagemanget för själva relationen.³²

Som förtydligande avseende begreppen organizational- och relationship commitment, anges organizational commitment i den akademiska litteraturen som en anställdas engagemang *till organisationen* och relationship commitment som engagemang *för själva relationen*.³³ I detta arbete är det begreppet relationship commitment som är det centrala med utgångspunkt från teori om organizational commitment och dess definition. De engelska benämningarna för dessa båda begrepp kommer att användas i studien.

²⁷ Telefonsamtal med Claes Bergström, projektledare OR-projektet, 2014-04-30

²⁸ FM, *Försvarsmaktens personalförsörjningsinstruktion* (FM PersI), 2012, s.19

²⁹ <http://www.ord.se/oversattning/engelska/?s=commitent&l=SVEENG>

³⁰ Meyer & Allen, *A three-component conceptualization of organizational commitment*, 1991, s.67

³¹ Epost konversation med Tommy Roxenhall, Docent i företagsekonomi vid Mitt Universitet

³² Sammanfattning teoriram för denna studie, s.16

³³ Meyer & Allen, *Commitment in the workplace: theory, research, and application*, 1997, s.2

1.7 Avgränsningar

Rumsavgränsningen är studiens valda målgrupp som består av specialistofficerare med kontinuerlig tjänstgöringsform, dvs. yrkesofficer och tidsavgränsningen är den specifika tid när undersökningen genomförs.

Studien genomförs endast utifrån specialistofficerens perspektiv.

1.8 Disposition

Kapitel 2, *Teori*, syftar till att presentera den teoretiska grunden som leder fram till det teoretiska ramverket för studien.

I kapitel 3, *Metod*, redovisas vald metod och motiv till vald metod. Kapitlet innehåller också en beskrivning av datainsamlingen och arbetsgång för resultatanalys samt klarläggande av urval. Kapitlet innehåller även ett avsnitt om arbetets validitet och reliabilitet.

Kapitel 4, *Resultat*, inleds med en presentation av undersökningens deltagare utifrån de bakgrundsfaktorer som efterfrågas i enkäten. Därefter redovisas resultatet från den empiriska undersökningen.

I kapitel 5, *Resultatdiskussion*, diskuteras inledningsvis resultatet från kapitel 4 utifrån den teoretiska ramen för studien. Diskussionen följs av slutsatser och reflektion över genomförd studie. Därefter granskas giltigheten för arbetets hypoteser. Vidare innehåller kapitlet en sammanfattning som svarar på de frågor som ligger till grund för arbetet. Kapitlet avslutas med en återkopplande reflektion.

Kapitel 6, *Resultat i relation till tidigare forskning*, innehåller en återkoppling till tidigare forskning, arbetets forskningsbidrag och förslag på fortsatt forskning.

2. Teori

2.1 Teoretisk grund

Inom begreppet organisationslära finns det flera olika synsätt där en teoretisk gren, organisationsteori, och en praktisk gren som benämns management kan utkristalliseras. Genom att använda organisationsteori i syfte att t.ex. beskriva och förstå ett fenomen inom en organisation kan detta i bästa fall leda till praktisk användning inom management som handlar om att leda, organisera och utveckla organisationer.³⁴

*"Attityder brukar definieras som känslor, föreställningar och beteendemönster gentemot personer, idéer, organisationer, fenomen m.m."*³⁵ En individs beteende i en organisation influeras bland annat av dess attityder och dessa attityder tenderar att vara varaktiga men kan påverkas och förändras framförallt av livserafenhet. Vad avser attityden till arbetet har denna förändrats med åren och omfattar idag inte bara att klara sitt uppehälle utan också områden som att t.ex. utveckla sig själv.³⁶

Bruzelius och Skärvad redogör för Hans Zetterbergs (professor i sociologi) forskning kring det *osynliga kontraktet*. Zetterberg menar att det på en arbetsplats finns osynliga kontrakt som varje individ har formulerat inom sig själv och som står utanför det formella kontraktet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det osynliga kontraktet handlar till del om förväntningarna på arbetsgivaren och arbetskamraterna samt vad individen är beredd att offra för organisationen. Zetterberg framhåller att *goda osynliga kontrakt* betyder att den anställde har ett engagemang för organisationen och känner ett ansvar för denna och dess verksamhet.³⁷

Begrepp det *osynliga kontraktet* benämns som *The Psychological Contract* i nämnda NATO rapport och beskrivs som *"... the beliefs individuals hold regarding terms and conditions of the exchange agreement between themselves and their organizations."*³⁸ I rapporten framhålls att om organisationen lyckas att möta de anställdas förväntningar på relationen mellan arbetstagare och arbetsgivare kan det psykologiska kontraktet medföra positiva effekter framförallt vad avser organisationens förmåga att behålla personal.³⁹

Inom organizational Commitment finns det många tolkningar vad avser begreppet commitment, allt från att det är en drivkraft bakom en organisations prestation till ett mer multidimensionellt begrepp. Det finns också varierande uppfattning om definitioner vad avser *commitment till vad?* (t.ex. organisation, yrke, mål, relationen). I förlängningen av detta finns det ett antal olika konceptuella ramverk som beskriver commitment, från endimensionella till multidimensionella modeller, där den multidimensionella konstruktionen är mest framträdande. Det framstår också en uppdelning mellan attityd- och beteendemässig commitment. Där attitydmässig commitment fokuserar på

³⁴ Bruzelius & Skärvad, *Integrerad organisationslära*, 2004, s.29

³⁵ Ibid, s.288

³⁶ Ibid, s.288

³⁷ Ibid, s.289

³⁸ NATO, *Recruiting and Retention of Military Personnel*, Final report of Research Task Group HFM-107, 2007, s.3E - 1

³⁹ Ibid, s.3E - 1

människors tankar kring förhållandet till organisationen och till relationen. Beteendemässig commitment fokuserar på att identifiera villkor som påverkar en persons handlingar och fortsatta handlingar. Sammanfattningsvis utifrån olika begreppsdefinitioner kan commitment förklaras som en psykologisk kraft som håller samman parterna i en relation och som ger riktning till beteende.⁴⁰

Den teoretiska ramen i denna studie utgår ifrån Meyer och Allens konceptuella trekomponentsmodell om *organizational commitment*, som publicerades i artikeln "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment" 1991. Det är relativt lång tid sedan denna teori publicerades men modellen är fortfarande aktuell vilket bekräftas i artikeln "Organizational commitment within a contemporary career context" som publicerades 2013 i tidsskriften *International journal of manpower*, där följande uttrycks "This model has been subjected to the greatest empirical scrutiny and has arguably received greatest support"⁴¹ Den omfattande empiriska granskning som har genomförts av modellen har medfört både positiv och negativ kritik vilket bör ses som en del i den vetenskapliga processen. Den konceptuella trekomponentsmodellen har varit grunden och är fortfarande tongivande inom forskningsområdet *organizational commitment*. Vidare har marknadsföringsområdet utgått från denna modell och kallat det för *relationship commitment*.⁴²

Meyer och Allens modell kompletteras i detta arbete med Morgan och Hunts marknadsföringsteori som behandlar *relationship commitment* i syfte att skapa en bredare tolkningsram. Dessa två teorier beskriver faktorer som skapar den sammanhållande psykologiska kraften i relationen. Teorierna bygger på samma grund men med skillnad som kan förklaras som att Meyer och Allen behandlar relationen till och mellan organisationer. Morgan och Hunt däremot behandlar commitment i relationen mellan företag och kund. Detta kan innebära vissa begränsningar med hänsyn till att det är *olika* relationer som står i centrum men i detta arbete ses det som att det bidrar till en bredare tolkningsram. Tidigare forskning kan också tolkas som att det finns många likheter i vad som påverkar och skapar commitment i en relation, oavsett mellan vilka parter. Ett företag vill behålla sina kunder och företaget eller organisation vill behålla sina anställda med ett commitment som passar organisationen. "Consequently, much of what has been learned about commitment to organizations can contribute to the understanding of other commitments."⁴³

2.2 Teoriram för studie

2.2.1 A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment

Meyers och Allens trekomponentsmodell intar ett multidimensionellt perspektiv och utgår från att engagemang i en organisation är ett psykologiskt tillstånd. Det vill säga individens känslor och/eller föreställningar om sin relation till en organisation och där den psykologiska kraften håller samman parterna i relationen. De argumenterar för att det psykologiska tillståndet inte behöver begränsas till värderingar och målkongruens utan det kan också spegla en önskan, ett behov och/eller en skyldighet att upprätthålla

⁴⁰ Meyer & Herscovitch, *Commitment in the workplace Toward a general model*, 2001, s.301

⁴¹ Enache & Sallán & Simo & Fernandez, *Organizational commitment within a contemporary career context*, 2013, s.883

⁴² Epost konversation med Tommy Roxenhall, Docent i företagsekonomi vid Mitt Universitet

⁴³ Meyer & Allen, *Commitment in the workplace: theory, research, and application*, 1997, s.2

en relation med organisationen.⁴⁴ I förlängningen av deras resonemang består deras modell av tre olika delar *affective* (känslomässig), *continuance* (kalkylerat) och *normative* (normativt) *commitment*,⁴⁵ där en bättre förståelse för en anställds relation till organisationen kan uppnås när de tre komponenterna betraktas tillsammans.⁴⁶

Känslomässigt engagemang; avser den känslomässiga anknytningen till identifikationen med och deltagande i organisationen. Anställda med en hög grad av känslomässigt engagemang fortsätter sin relation för att den vill det, den anställda har en önskan att vara kvar i organisationen.⁴⁷ Den enskildes önskan att vara kvar i organisationen bygger framförallt på upplevelser som skapar en känsla av trivsel på arbetsplatsen och personlig kompetens.⁴⁸

Anställda vars erfarenheter inom organisationen överensstämmer med deras förväntningar och tillfredsställer deras grundläggande behov tenderar att utveckla ett starkare känslomässigt engagemang.⁴⁹ Meyer och Allen framhåller att denna utveckling också uppnås om den anställdes förväntningar på organisationen infrias genom dennes upplevelser. Men det är inte själva upplevelsen som påverkar styrkan i den känslomässiga komponenten utan det är den skillnad som kan uppstå mellan förväntan och den upplevda verkligheten som är avgörande.⁵⁰ Detta synsätt kan sättas i samband med teorier om *psykologiskt kontrakt*, som till del handlar om förväntningarna på arbetsgivaren.

Styrkan i det känslomässiga engagemanget påverkas också av om det finns en stolthet i yrkesrollen och för organisationen samt dess verksamhet. Där forskning visar att professionsyrken i hög grad kännetecknas av ett känslomässigt engagemang⁵¹ och om professionen är viktig för individens självbild blir det känslomässiga engagemanget högre.⁵²

Kalkylerat engagemang; refererar till en medvetenhet om att kostnaderna för att lämna organisationen kan bli höga för den enskilde. Anställningen fortsätter på grund av ett behov av att vara kvar och bygger på att det kostar för mycket att lämna organisationen och/eller en upplevd brist på andra alternativ.⁵³ En individ som investerat mycket tid och energi i att behärska en förmåga som inte med lätthet kan överföras till andra organisationer kan uppleva att den har investerat mycket i organisationen och att den tiden, energin och kunskapen går förlorad om organisationen

⁴⁴ Meyer & Allen, *A three-component conceptualization of organizational commitment*, 1991, s.61-62

⁴⁵ Ibid, s.67

⁴⁶ Meyer & Allen & Smith, *Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization*, 1993, s.539

⁴⁷ Meyer & Allen, *A three-component conceptualization of organizational commitment*, 1991, s.67

⁴⁸ Meyer & Allen, *A three-component conceptualization of organizational commitment*, 1991, s.82

⁴⁹ Meyer & Allen & Smith, *Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization*, 1993, s.539

⁵⁰ Meyer & Allen, *Commitment in the workplace: theory, research, and application*, 1997, s.52

⁵¹ Meyer & Allen & Smith, *Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization*, 1993, s.539

⁵² Ibid, s.544-549

⁵³ Meyer & Allen, *A three-component conceptualization of organizational commitment*, 1991, s.67

lämnas. Individens satsar därför på att den tid och energi som investeras kommer att löna sig.⁵⁴

Normativt engagemang; speglar en känsla av *skyldighet* att fortsätta relationen. Den anställd upplever en skyldighet att stanna kvar till följd av internalisering av en lojalitetsnorm och/eller mottagande av förmåner som kräver återbetalning.⁵⁵

Känslomässig-, kalkylerat- och Normativt engagemang ses bäst som urskiljbara komponenter med olika underliggande förpliktelse konstruktioner. Det vill säga, att en anställd kan uppleva alla tre former av engagemang i varierande grad och dess styrka kan mätas och speglar på det sättet en anställds relationsprofil. Det psykologiska tillståndet reflekteras i de tre komponenterna och utvecklas som en funktion av olika påverkansfaktorer. I förlängningen påverkar det beteendet vilket innebär verkningar i arbetet.⁵⁶ Konceptuellt innebär denna beskrivning att de olika komponenterna på något sätt binder individen till organisationen.⁵⁷

2.2.2 The Commitment-Trust Theory of Relationship Marketing

Morgans och Hunts teori tar avstamp i att *relationship commitment* och förtroende är sammanlänkade med varandra. Denna utgångspunkt förbinder de med att relationer som kännetecknas av förtroende är högt värderade och på det sättet medför att en part vill engagera sig i en sådan relation. De framhåller att *relationship commitment* endast existerar när relationen känns viktig, utifrån detta är deras teori kopplat till att ett högt värde i den känslomässiga komponenten måste förekomma. De definierar *relationship commitment* som att en part känner att relationen med en annan part är så viktig att det motiverar maximala ansträngningar att upprätthålla den. De menar att på det sättet blir det också en förpliktelse som medför att relationen är värd att arbeta för och se till att den varar på obestämd tid. Utifrån deras teori är *relationship commitment* ett positivt tillstånd som ska eftersträvas.⁵⁸

Deras teori bygger på fem stycken föresatser, som kan benämnas som påverkansfaktorer till *relationship commitment*. Utifrån deras grundtes att *commitment* och förtroende ska ses som förmedlande variabler är det tre av påverkansfaktorerna som direkt influerar *relationship commitment* och två som indirekt påverkar via förtroende. Utifrån påverkansfaktorernas inverkan på *relationship commitment* består deras modell också av fem stycken konsekvenser som kan uppstå om *relationship commitment* inte uppnås i tillräcklig hög grad, t.ex. ökad vilja att lämna relationen.⁵⁹

⁵⁴ Allen & Meyer, *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*, 1990, s.4

⁵⁵ Meyer & Allen, *A three-component conceptualization of organizational commitment*, 1991, s.83

⁵⁶ Meyer & Allen, *A three-component conceptualization of organizational commitment*, 1991, s.67-68

⁵⁷ Meyer & Allen, *Commitment in the workplace: theory, research, and application*, 1997, s.13

⁵⁸ Morgan & Hunt, *The commitment-Trust Theory of Relationship Marketing*, 1994, s.22-23

⁵⁹ Ibid, s.24-26

Direkt påverkan:

- *Relationsavvecklingskostnader*; förväntat höga kostnader om part avslutar relationen och investeringar som är gjorda ses som svåra att överföra till en annan relation. Detta leder till att fortsatt relation ses som viktig.
- *Relationsfördelar*; fördelar identifieras i den upprätthållna relationen och jämförs med andra alternativa relationer. Dessa identifierade fördelar skapar drivkraft för en fortsatt relation.
- *Delade värderingar*; målsättningar och policys delas av bägge parter. De har också samma uppfattning om vad som är rätt eller fel. Denna likstämmighet ökar relationship commitment.

Indirekt påverkan:

- *Förtroende via kommunikation*; förtroende uppnås när part vidmakthåller relevant, aktuell och tillförlitlig kommunikation som i sin tur leder till relationship commitment.
- *Förtroende genom att avstå från opportunistiskt beteende*; om egenintresse går före relationen minskar förtroendet mellan parter som i sin tur minskar relationship commitment.

2.2.3 Demografiska egenskaper

Meyer och Allen framhåller att olika forskare har visat att även demografiska egenskaper såsom t.ex. ålder, kön, utbildning och tidigare arbetslivserfarenhet har ett visst samband till det känslomässiga engagemanget i relationen. Men när dessa samband har observerats har dessa resultat inte kunnat tolkas entydighet eller påvisat någon konsekvens.⁶⁰ Vid en översikt av dagens forskningsläge vad avser demografiska egenskaper tillsammans med *organizational commitment* påträffas ett antal undersökningar inom psykologiområdet. Framförallt forskning om demografiska egenskaper i samband med arbetstillfredsställelse samt med inre och yttre motivation i arbetslivet. Denna studie kommer att beakta olika demografiska egenskaper hos respondenterna, som kommer att benämnas bakgrundsfaktorer i syfte att försöka identifiera om det finns skillnader och/eller samband utifrån dessa faktorer. Bakgrundsfaktorerna som efterfrågas redovisas under punkten 3.5.3 *Bakgrundsfaktorer*.

2.3 Sammanfattning teoriram

Sammanfattningsvis kan begreppet *relationship commitment* beskrivas som att varje anställd har en "*relationsprofil*" som speglar hans eller hennes psykologiska kraft av önskan, behov och/eller skyldighet att stanna kvar i relationen med organisationen. Vilket i sin tur synliggör engagemanget för själva relationen. Det är påverkansfaktorerna som skapar den psykologiska kraften och som i sin tur sammanbinder parterna i relationen. Nedan redovisas de tre komponenterna av commitment och dess respektive påverkansfaktorer som har utkristalliserats i teorikapitlet.

⁶⁰ Meyer & Allen, *A three-component conceptualization of organizational commitment*, 1991, s.69

Tabell 1: Komponenter, påverkansfaktorer och logisk följd

Påverkansfaktor	Teori	Komponent	Logisk följd
Personlig kompetens	Meyer & Allen	Känslomässigt engagemang	En önskan att upprätthålla relationen
Trivsel	Meyer & Allen	Känslomässigt engagemang	En önskan att upprätthålla relationen
Delade värderingar	Morgan & Hunt	Känslomässigt engagemang	En önskan att upprätthålla relationen
Förtroende	Morgan & Hunt	Känslomässigt engagemang	En önskan att upprätthålla relationen
Stolthet	Meyer & Allen	Känslomässigt engagemang	En önskan att upprätthålla relationen
Förväntningar	Meyer & Allen	Känslomässigt engagemang	En önskan att upprätthålla relationen
Relationsfördelar	Meyer & Allen Morgan & Hunt	Kalkylerat engagemang	Ett behov av att upprätthålla relationen
Relationsavvecklingskostnader	Meyer & Allen Morgan & Hunt	Kalkylerat engagemang	Ett behov av att upprätthålla relationen
Skyldigheter	Meyer & Allen	Normativt engagemang	En skyldighet att upprätthålla relationen
Tvingande miljö	Meyer & Allen	Normativt engagemang	En skyldighet att upprätthålla relationen

2.3.1 Arbetets hypoteser

Hypoteserna är framtagna utifrån komponenterna och dess logiska följd, vilka är skapade för att kunna mäta vilken grad av inflytande respektive komponent har för specialistofficerens relation med Försvarmakten.

Hypotes 1 - Specialistofficeren vill fortsätta relationen med Försvarmakten för att relationen bygger på ett känslomässigt engagemang.

Hypotes 2 - Specialistofficeren upplever ett behov av att upprätthålla relationen med Försvarmakten för att relationen bygger på ett kalkylerat engagemang.

Hypotes 3 - Specialistofficeren upplever en skyldighet att upprätthålla relationen med Försvarmakten för att relationen bygger på ett normativt engagemang.

2.3.2 Teorins relevans för studien

Meyer och Allens trekomponentsmodell om organizational commitment är vald av två anledningar. För det första har den under lång tid varit tongivande och är fortfarande den mest accepterade inom forskningsområdet. För det andra är den vald för att möjliggöra en jämförelse med tidigare forskning.

3. Metod

3.1 Teori i förhållande till metod

Den teoretiska ramen preciserar det centrala begreppet *relationship commitment* och användas deduktivt för att förklara det fenomen som undersöks. Operationaliseringen av teorin definierar förklaringsfaktorer som i sin tur bidrar till skapandet av tolkningsramen och analysverktyget som möjliggör den empiriska undersökningen. Analysverktyget består av en attitydundersökning i form av en enkät med slutna påståenden och två öppna frågeställningar.

3.2 Motiv till val av metod

I studien används två vetenskapliga metoder, kvalitativ och kvantitativ metod. Enkäten är i huvudsak ett prestrukturerat frågeformulär där påståendena har färdiga svarsalternativ i en sexgradig skala, där siffran 1 = stämmer inte alls och siffran 6 = stämmer i hög grad. Denna del av enkäten analyseras inledningsvis kvantitativt och därefter tolkas resultatet varvid den statistiska delen sätts in i ett större sammanhang. Den kvalitativa delen består av två öppna frågeställningar som analyseras kvalitativt genom en tolkning av erhållna svar vilket bidrar med ytterligare mening till det som undersöks.

Fördelen med att utforma enkäten med i förhand utformade svarsalternativ är att det blir enklare för respondenten att svara och kodningen av insamlad data blir enklare att hantera. En annan fördel är att kopplingen till vald teori blir inneboende. Nackdelen med utformningen är att ingen information erhålls som går utanför de formulerade påståendena.⁶¹ Denna nackdel uppvägs till del genom att enkäten kompletteras med de två öppna frågeställningarna. Respondenterna kan på detta sätt förtydliga eller lägga till information.

Ytterligare motiv till vald metod är möjligheten att kunna jämföra med en tidigare genomförd studie av Johan Pekkari som gjordes med utgångspunkt i samma grundteori och med kvantitativ ansats men med en annan målgrupp. En direkt jämförelse med tidigare forskning kommer inte att kunna genomföras för det hade förutsatt att frågor och svarsalternativ hade varit utformat på exakt samma sätt.⁶² Däremot kan det övergripande resultatet jämföras.

⁶¹ Johannesson & Tufte, *Introduktion till samhällsvetenskaplig metod*, 2003, s.150

⁶² Ibid, s.149

3.3 Operationalisering av teori

Utifrån de två teorier som behandlar begreppet *relationship commitment* som presenterats i teorikapitlet sammankopplas nedan respektive komponent, påverkansfaktor och dess ingående indikatorer vilket tydliggör utformningen av påståendena till enkäten.

I tabell 2 används följande förkortningar: Påstående = P, Försvarmakten = FM

Tabell 2: Operationalisering relationship commitment

Komponent	Påverkansfaktor	Indikatorer	Påstående
Känslomässigt engagemang	Personlig kompetens	Känsla av personlig kompetens	P3: Att arbeta i FM ger mig en känsla av personlig kompetens. P4: Att arbeta i FM utvecklar min personliga kompetens.
Känslomässigt engagemang	Trivsel	Känsla av trivsel	P11: Jag trivs i FM.
Känslomässigt engagemang	Delade värderingar	Värderingar delas Målsättningar och policys delas	P5: Jag delar FM värderingar. P6: Jag delar FM målsättningar och policys.
Känslomässigt engagemang	Förtroende	Förtroende kommunikation Avstående från opportunistiskt beteende	P7: Jag har förtroende för FM. P8: Jag har förtroende för FM kommunikation, den är relevant, aktuell och tillförlitlig. P9: FM behov går alltid först och konsekvenserna för mig som individ kommer alltid i andra hand. P10: Min och FM relation kännetecknas av ett givande och tagande från båda parter.
Känslomässigt engagemang	Stolthet	Stolthet för verksamhet och organisation	P12: Jag är stolt över FM verksamhet. P14: Jag är stolt över att tillhöra FM. P16: Jag är stolt över att tillhöra min organisationsenhet (regemente/flottilj) P18: Jag är stolt över att tillhöra mitt kompani/min pluton (motsvarande)
Känslomässigt engagemang	Förväntningar	Uppfattning om verksamhet Uppfattning arbetsgivare	P13: Verksamheten inom FM motsvarar mina förväntningar. P15: FM motsvarar mina förväntningar. P17: Min organisationsenhet (regemente/flottilj) motsvarar mina förväntningar. P19: Mitt kompani/pluton (motsvarande) motsvarar mina förväntningar.
Kalkylerat engagemang	Relationsfördelar	Framtida fördelar Bättre än andra relationer Personliga utvecklingsmöjligheter	P20: Att arbeta i FM ger mig fördelar. P21: Att arbeta i FM lönar sig på sikt. P22: Att arbeta i FM är det för mig mest fördelaktiga alternativet. P23: Att arbeta i FM ger mig personliga utvecklingsmöjligheter.

Kalkylerat engagemang	Relationsavvecklings kostnader	Förväntad hög avvecklingskostnad Saknas andra alternativ	P24: Att lämna FM kostar för mycket för mig personligen. P25: Jag arbetar i FM för att jag inte har några andra bra alternativ.
Normativt engagemang	Skyldigheter	Återbetalning av givna fördelar	P26: Jag känner en skyldighet till FM. P27: Jag känner en skyldighet till FM eftersom organisationen har satsat på mig. P28: Jag känner en skyldighet till FM eftersom organisationen har stöttat mig.
Normativt engagemang	Tvingande miljö	Lojalitetsnorm Moraliskt ansvar Pliktkänsla	P29: Jag känner lojalitet till FM. P30: Att arbeta i FM är ett moraliskt ansvar. P31: Att arbeta i FM är en plikt.

Utöver ovan redovisade påståenden innehåller enkäten ytterligare fyra påståenden som är utformade och inkluderade i enkäten för att kunna mäta respondentens vilja att upprätthålla relationen med Försvarmakten.

De fyra påståendena är formulerade som följer.

P1: Jag vill fortsätta relationen med Försvarmakten.

P2: Jag har någon gång övervägt att avsluta min relation med Försvarmakten.

P32: Jag överväger att avsluta min relation med Försvarmakten i en nära framtid.

P33: Om fem år har jag fortfarande en relation (anställning) med Försvarmakten.

3.3.1 Arbetets öppna frågeställningar

Enkäten avslutas med två öppna frågeställningar, fråga 34 och 35, som möjliggör för respondenterna att förtydliga eller tillföra ny information vilket kan bidra till ökad förståelse för området som undersöks. Frågorna är formulerade som följer.

Fråga 34: Vad är det som framförallt påverkar din vilja att upprätthålla en relation (anställning) med Försvarmakten?

Fråga 35: Om commitment förklaras/tolkas som ett positivt engagemang för en organisation, vad är det då som skapar ditt engagemang till Försvarmakten?

3.3.2 Arbetssätt vid skapande av tolkningsram

Operationaliseringen i denna studie bygger på Meyer och Allens trekomponents modell. Till detta har kunskap inhämtats om hur andra har operationaliserat teorin. Enklarest hade troligtvis varit att använda Meyers och Allens frågeformuleringar som är presenterade i deras bok, *Commitment in the workplace: theory, research, and application*.

Men för att kunna jämföra med tidigare forskning tas utgångspunkt i Johan Pekkars studie, *Semper Fidelis – inte bara en devis!* Där har han i sin tur tagit avstamp i tidigare forskares operationalisering vid formulerandet av påståenden. Den teoriram som skapas för detta arbete brukar två av de tre teorimodeller som Pekkari använder i sin studie. Den teori som plockats bort är den som Pekkari har valt utifrån tidigare forskning kring soldaters avgångar, som konstaterar att viljan till anställning till del bygger på upplevelser. Skillnaden är att Pekkars påverkansfaktor upplevelser är borttagen men dess ingående indikatorer *trivsel*, *stolthet* och *förväntningar* har i denna studie operationaliserats till påverkansfaktorer. En följd av detta är att analysverktyget,

enkäten, inte är utformad på exakt samma sätt och att i denna studie nyttjas tio stycken påverkansfaktorer mot Pekkari's åtta.

3.4 Validitet och reliabilitet

Validitet innebär att det som ska mätas verkligen mäts samt att det finns en god kongruens mellan de teoretiska definitionerna och de operationella indikatorerna.⁶³ Argument för att validiteten är godtagbar i denna studie är att operationaliseringen är genomförd med stöd av etablerad teori inom studiens forskningsfält och de formulerade undersökningspåståendena bygger på tidigare forskares operationalisering av den teoretiska modellen.

Förenat med validitet är också enkätens utformande. För att säkerställa att enkätuppgifterna är förståeliga och att den inledande instruktionen är tydlig provkördes enkäten med två yrkesofficerare i Försvarsmakten. Även kontroll med handledare genomfördes. Denna översyn medförde omformuleringar av några påståenden samt en ändring i den inledande instruktionen vilket sammantaget bidrog till en ökad validitet.

Reliabiliteten berör själva tillförlitligheten i processen, från insamling till bearbetning, av de data som används i undersökningen. Själva bearbetningen genomfördes genom att insamlad data sammanställdes i en datamatrix i Excel där författaren har haft stöd av biträdande handledare för att säkerställa den statistiska analysens riktighet.

I reliabilitet ingår även möjligheten att verifiera om undersökningen är korrekt genomförd. Denna attitydundersökning med framförallt en kvantitativ ansats medför att transparensen i undersökningen är god genom att studien kan upprepas av annan forskare.

3.5 Datainsamling

En förfrågan skickades ut till yrkesofficerare i Försvarsmakten om de kunde bistå med att administrera enkäten till specialistofficerare vid deras förband. Den administrativa delen bestod i att ta emot enkäten som PDF via epost, skriva ut, fördela och informera om enkäten till frivilliga respondenter, samla in besvarade enkäter samt att skicka dessa till författaren med post. När enkäten skickades ut bifogades också information om utformning och genomförande av enkäten samt kontaktuppgifter om frågor skulle uppstå.

⁶³ Esaiasson, *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*, 2007, s.61

3.5.1 Urval respondenter

För att få det empiriska underlaget hanterbart utifrån tillgänglig tid genomfördes en urvalsundersökning. Sammansättningen av urvalet måste då motsvara populationen för att uppfylla ett representativt urval.⁶⁴ I beaktandet av detta fördelades enkäten till förband från norr till söder och till alla arenor, (mark, luft, sjö). Spridningen av enkäten till olika typer av förband gjordes också för att allt för enhetliga urval kan minska möjligheten att undersöka om skillnader mellan människor påverkar det fenomen som studeras.⁶⁵ Det positiva gensvaret vid förbanden att stödja med den administrativa delen medförde att den tänkta representativa fördelningen uppfylldes.

Kontinuerligt tjänstgörande specialistofficerare som återfinns i Försvarsmaktens ekonomistyrningsverktyg PRIO och som har genomgått specialistofficersutbildning var i mars 2014 1366 stycken med fördelning 1241 män och 125 kvinnor. Medelåldern var 29 år.⁶⁶ I denna undersökning genomfördes 106 stycken respondenter enkäten där andelen kvinnor utgjordes av 16 % och huvuddelen av respondenterna fanns i åldersintervallet 24-29 år.

3.5.2 Bortfallsanalys

Alla respondenter har svarat på samtliga påståenden. Däremot kunde fem svar fördelat på fem olika påståenden inte tolkas. Två svarsalternativ var i kryssade eller så satt krysset mellan två svarsalternativ. Vad avser svarsfrekvensen får den anses god, fem bortfall på 3498 möjliga svar.

Vad avser svarsfrekvens på de öppna frågeställningarna, var bortfallet fem på fråga 34 och 18 bortfall på fråga 35. Bortfallet på fråga 35 kan påverka resultatet av den kvalitativa delen men bedömningen är att antalet svar är tillräckliga utifrån att dessa frågor kompletterar den kvantitativa undersökningen.

3.5.3 Bakgrundsfaktorer

Utöver påståendena och frågeställningarna innehåller enkäten frågor om bakgrund för respektive respondent, dessa frågeställningar redovisas i tabell 3. Sammanställningen av data avseende dessa frågor redovisas i avsnitt 4.1 *undersökningens deltagare*.

⁶⁴ Johannesson & Tufte, *Introduktion till samhällsvetenskaplig metod*, 2003, s.133-134

⁶⁵ Ibid, 2003, s.86

⁶⁶ Försvarsmakten, *Personalläget i Försvarsmakten mars 2014*, 2014, s.4. Antalet som har karriär växlat är inte medräknade och de som innehar en OR befattning men som tillhör en annan personalgrupp ingår inte i redovisat antal.

Tabell 3: Bakgrundsfaktorer (Specialistofficer förkortas med SO)

Bakgrundsfaktorer	Svarsalternativ	Förtydliganden
Kön	Man Kvinna	
Ålder	≤ 23år 24-29 år ≥ 30 år	
Anställningsförhållande	Anställd som SO sedan 2008 Anställd som SO sedan 2009 Anställd som SO sedan 2010 Anställd som SO sedan 2011 Anställd som SO sedan 2012 Anställd som SO sedan 2013 Anställd som SO sedan 2014	
Tjänstegrad	OR 9 Regements-/flottiljförvaltare OR 8 Förvaltare OR 7 Fanjunkare OR 6 Förste sergeant	
Civil arbetslivserfarenhet	Ingen alls Kortare än ett år 1-3 år Mer än 3 år	Ej sommarjobb
Erfarenhet av internationella insatser	Ingen insats genomförd En genomförd insats Två genomförda insatser Mer än två genomförda insatser	Inom ramen för Försvarsmakten
Karriärväg till specialistofficer	Specialistofficersutbildning Karriärväxling (från NBO)	Ett svarsalternativ, <i>anpassad specialistofficersutbildning</i> , tillfördes i datamatrix efter erhållna svar.
Vilken organisationstillhörighet tillhör du?		Resultatredovisning kommer bara indela i Mark, Sjö, Luft

3.5.4 Etiska överväganden

Respondenternas deltagande i undersökningen utgår från frivillighet och anonymitet. Anonymiteten förstärks genom att författaren till denna uppsats använder en till två kontaktpersoner på deltagande förband som i sin tur har administrerat genomförandet av enkät. På detta sätt blir varje enkät bara ett nummer vid datahanteringen.

Det kan trots allt finnas en möjlighet att med hjälp av frågorna om bakgrund kunna identifiera någon individ. På grund av detta kommer författaren behålla samtliga enkäter och information har getts till respondenterna att enkäterna bara kommer användas för den aktuella studien. Resultatet presenteras också på ett sådant sätt att varken enskilda individer eller förbandstillhörighet ska kunna utläsas.

Genom ovanstående åtgärder tillsammans med informationen till respondenterna avseende forskningens syfte anses individskyddskravet vara uppfyllt.⁶⁷

⁶⁷ Johannesson & Tuft, *Introduktion till samhällsvetenskaplig metod*, 2003, s.61

3.6 Arbetsgång för resultatanalys

Data sammanställdes som en datamatrix i en Excel-fil och analyserades med hjälp av pivåtabell. Medelvärde, medianvärde och standardavvikelse beräknades för enskilda påståenden och påverkansfaktorer. Vidare beräknades medelvärde och standardavvikelse för respektive commitment-komponent.

Medelvärdet för respektive påverkansfaktor beräknades utifrån medelvärden för ingående påståenden. Medelvärdet för komponenterna beräknades på motsvarande sätt utifrån medelvärden för ingående påverkansfaktorer.

Medianvärdet beräknades för att kunna jämföras med medelvärdet i syfte att kunna upptäcka extremvärden. Medianvärde för respektive påverkansfaktor beräknades genom att först räkna ut medianvärdet för respektive påstående. Därefter beräknades respektive påverkansfaktors median utifrån tillhörande påståendens medianer. Denna procedur medför att varje enskilt påstående får lika stort inflytande på påverkansfaktorn.

Påstående 9 är formulerat omvänt relativt övriga påståenden och medförde att värdena fick vändas vid beräkning av medel- och medianvärde. (sex räknades som etta och femma som en tvåa o.s.v.)

Standardavvikelsen för de olika påverkansfaktorerna och komponenterna kvantifierar spridningen bland respondenternas svar. Standardavvikelsen bestämdes för respektive påverkansfaktor utan uppdelning i påståenden i syfte att påvisa den maximala spridningen för varje påverkansfaktor. Standardavvikelsen för de tre komponenterna hanterades på motsvarande sätt.

Filttrering utifrån bakgrundsfaktorer genomfördes för att identifiera olika samband och/eller skillnader för att därigenom kunna beskriva samt möjliggöra förklaring av orsakssamband och varför eventuell spridning finns bland respondenterna. För att beräkna orsakssamband mellan olika variabler, korrelation, har minsta-kvadratmetoden enligt Körner och Wahlgren använts.⁶⁸

De öppna frågeställningarna analyserades genom att identifiera återkommande centrala uttryck. Resultatet av den kvalitativa delen av undersökningen redovisas kortfattat i kapitel 4 och används därefter för att komplettera den kvantitativa analysen i resultatdiskussionen.

⁶⁸ Körner & Wahlgren, *Statistiska metoder*, 2005, s.70

4. Resultat

4.1 Undersökningens deltagare

I tabell 4 redovisas urvalets fördelning på respektive bakgrundsfaktor.

Tabell 4: Urvalets fördelning

Bakgrundsfaktorer	Svarsalternativ	Fördelning ⁶⁹
Kön	Man	89 st. (84 %)
	Kvinna	17 st. (16 %)
Ålder	≤ 23år	12 st. (11 %)
	24-29 år	63 st. (59 %)
	≥ 30 år	31 st. (29 %)
Anställningsförhållande	Anställd som SO sedan 2008	10 st. (9 %)
	Anställd som SO sedan 2009	16 st. (15 %)
	Anställd som SO sedan 2010	11 st. (10 %)
	Anställd som SO sedan 2011	22 st. (21 %)
	Anställd som SO sedan 2012	20 st. (19 %)
	Anställd som SO sedan 2013	23 st. (22 %)
	Anställd som SO sedan 2014	4 st. (4 %)
Tjänstegrad	OR 9 Regements-/flottiljförvaltare	4 st. (4 %)
	OR 8 Förvaltare	4 st. (4 %)
	OR 7 Fanjunkare	20 st. (19 %)
	OR 6 Förste sergeant	78 st. (74 %)
Civil arbetslivserfarenhet	Ingen alls	13 st. (12 %)
	Kortare än ett år	24 st. (23 %)
	1-3 år	34 st. (32 %)
	Mer än 3 år	35 st. (33 %)
Erfarenhet av internationella insatser	Ingen insats genomförd	60 st. (57 %)
	En genomförd insats	27 st. (25 %)
	Två genomförda insatser	12 st. (11 %)
	Mer än två genomförda insatser	7 st. (7 %)
Karriärväg till specialistofficer	Specialistofficersutbildning	91 st. (86 %)
	Karriärväxling (från NBO)	14 st. (13 %)
	Anpassad specialistofficersutbildning	1 st. (1 %)
Vilken organisationstillhörighet tillhör du?	Deltagande förband; ⁷⁰	Mark 60 st. (57 %)
	A9, I19, Ing 2, MSS, LedR, TrängR,	Sjö 26 st. (25 %)
	SkyddC = Mark	Luft 20 st. (19 %)
	3. sjöstriflj, 4. Sjöstriflj = Sjö	
	LSS = Luft	

4.2 Påverkansfaktorer

I tabell 5 redovisas medel-, medianvärde och standardavvikelse för respektive påverkansfaktor. I tabellen framgår också det relativa förhållandet mellan påverkansfaktorerna, som i förlängningen visar respektive påverkansfaktors inflytande (rank) utifrån sammanställt resultat.

⁶⁹ Procentsats anges i avrundat värde.

⁷⁰ Personal från LedR och TrängR ingår i mark. Fördelning i Led och Log genomförs inte. Del av respondenterna från LSS tillhör Led, men alla från LSS har kategoriserats som luft.

I tabellen nedan har indelning gjorts avseende medelvärde i syfte att förtydliga resultat och underlätta resultatdiskussionen samt möjliggöra jämförelse med tidigare forskning;⁷¹

Högt värde = 4,01- 6,00

Neutralt värde = 3,00 – 4,00

Lågt värde = 1,00 – 2,99

Tabell 5: Resultat påverkansfaktorer

Påverkansfaktor	Rank	Medel	Median	Standard- avvikelse	Kommentar	Tillhör Komponent
Personlig kompetens	4	4,7	5,0	0,94	Högt värde	Känslomässigt
Trivsel	1	4,8	5,0	1,00	Högt värde	Känslomässigt
Delade värderingar	1	4,8	5,0	0,92	Högt värde	Känslomässigt
Förtroende	8	3,5	4,0	1,32	Neutralt värde	Känslomässigt
Stolthet	1	4,8	5,0	1,19	Högt värde Högst värde erhåller P16 egen organisations- enhet och P18, eget kompani/ pluton	Känslomässigt
Förväntningar	5	4,2	4,0	1,20	Högt värde Stor inbördes spridning mellan P15, förväntningar FM = 3,8 och P19, förväntningar kompani/pluton = 4,8	Känslomässigt
Relationsfördelar	7	3,9	4,0	1,39	Neutralt värde	Kalkylerat
Relationsavvecklings- kostnader	10	2,7	2,5	1,65	Lågt värde	Kalkylerat
Skyldigheter	9	2,9	3,0	1,42	Lågt värde	Normativt
Tvingande miljö	6	4,1	5,0	1,53	Högt värde	Normativt

Påverkansfaktorerna trivsel, delade värderingar och stolthet genererar högst värde både vad avser medel- och medianvärde. Påverkansfaktorn delade värderingar är den faktor som har den minsta spridningen bland respondenterna vilket visar att attityden till denna faktor är mycket överrensstämmande bland de som svarat på enkäten. Påverkansfaktorn tvingande miljö har erhållit den största skillnaden mellan medel- och medianvärde, vilket visar att det finns extrema låga värden inom denna påverkansfaktor. Även påverkansfaktorn förtroende har en relativt stor skillnad mellan medel- och medianvärde varvid även här förekommer låga extremvärden. Lågst medel- och medianvärde tillmäts relationsavvecklingskostnader och skyldigheter.

⁷¹ Denna indelning har Johan Pekkari använt sig av i sin studie, *Semper Fidelis-inte bara en devis*, 2013, s.26

4.3 Komponenter

I tabell 6 redovisas medelvärde och standardavvikelse för de tre komponenterna samt deras relativa förhållande till varandra.

Tabell 6: Resultat komponenter

Relationship Commitment	Rank	Medel	Standard-Avvikelse	Kommentar
Känslomässigt engagemang	1	4,5	1,27	Sex ingående påverkansfaktorer, där fem har högt värde och en har neutralt värde. Förtroende som har neutralt värde har den största spridningen bland dessa påverkansfaktorer.
Kalkylerat engagemang	3	3,3	1,58	Två ingående påverkansfaktorer, en med neutralt och en med lågt värde. Båda påverkansfaktorerna har en stor spridning som avspeglas i standardavvikelsen för komponenten.
Normativt engagemang	2	3,5	1,59	Två ingående påverkansfaktorer, en med lågt och en med högt värde. Båda påverkansfaktorerna har en stor spridning som avspeglas i standardavvikelsen för komponenten.

Resultatet visar att känslomässigt engagemang tillmäts störst betydelse avseende specialistofficerens relation med arbetsgivaren Forsvarsmakten. Kalkylerat engagemang tillmäts lägst betydelse.

4.4 Identifierade samband och skillnader

Nedan redovisas en sammanställning av medelvärden som författaren har identifierat som intressanta vilka senare diskuteras i resultatdiskussionen. Urvalet bygger på att upptäckt skillnad sticker ut eller att samband har identifierats.

4.4.1 Påverkansfaktorer

I tabellerna 7-12 redovisas samband och skillnader utifrån bakgrundsfaktorerna i förhållande till de olika påverkansfaktorerna.

Tabell 7: Resultat utifrån kön

KÖN ²	Relations-avvecklings-kostnader
Kvinna	2,21
Man	2,79

I tabell 7 synliggörs en skillnad (0,6) mellan kvinnor och män vad avser värdering av påverkansfaktorn relationsavvecklingskostnader.

Tabell 8: Resultat utifrån ålder

ÅLDER	Förtroende	Trivsel	Förväntningar	Relations- fördelar	Relations- avvecklings- kostnader	Skyldigheter	Tvingande miljö
≤23år	3,21	5,00	4,13	3,69	2,25	3,42	4,25
24-29år	3,55	4,83	4,16	3,82	2,70	3,00	4,12
≥30år	3,56	4,81	4,23	3,96	2,87	2,52	4,04

I tabell 8 framgår följande identifierade samband;

- mellan ökad ålder och minskad värdering av påverkansfaktorn trivsel
- mellan ökad ålder och ökat medel för påverkansfaktorerna förtroende och förväntningar
- mellan ökad ålder och minskat värde för påverkansfaktorerna skyldigheter och tvingande miljö
- mellan ökad ålder och högre värdering av påverkansfaktorerna relationsfördelar och relationsavvecklingskostnader

Tabell 9: Resultat utifrån anställningsförhållande

ANSTÄLLNINGS- FÖRHÅLLANDE	Förtroende	Förväntningar
Anställd sedan 2008	3,65	4,10
Anställd sedan 2009	3,22	4,13
Anställd sedan 2010	2,80	3,55
Anställd sedan 2011	3,75	4,17
Anställd sedan 2012	3,24	3,83
Anställd sedan 2013	3,86	4,68
Anställd sedan 2014	4,44	5,19

I tabell 9 framgår att de som är anställda 2010 har lägst medelvärde för påverkansfaktorerna förtroende och förväntningar. Den relativt stora skillnaden (1,6) mellan anställningsåret 2010 och 2014 synliggörs också.

Tabell 10: Resultat utifrån tjänstegrad

TJÄNSTEGRAD	Personlig kompetens	Förtroende	Trivsel	Stolthet	Förväntningar
OR6	4,61	3,42	4,77	4,71	4,10
OR7	4,73	3,65	4,85	4,81	4,28
OR8	4,88	3,88	5,25	5,06	4,69
OR9	5,13	4,25	5,75	5,38	4,69

I tabell 10 framställs de samband som har noterats mellan stigande tjänstegrad och högre värdering av påverkansfaktorerna personlig kompetens, förtroende, trivsel, stolthet och förväntningar.

Tabell 11: Resultat utifrån civil arbetslivserfarenhet

CIVIL ARBETSLIVS-ERFARENHET	Relationsfördelar	Relationsavvecklingskostnader
>30 år	4,02	2,61
1-30 år	3,43	2,26
<1 år	3,92	3,06
ingen	4,35	3,38

I tabell 11 redovisas den skillnad (0,9 och 1,1) som har identifierats mellan de som har civil arbetslivserfarenhet 1-3 år och de som inte har någon civil arbetslivserfarenhet i påverkansfaktorerna relationsfördelar och relationsavvecklingskostnader.

Tabell 12: Resultat utifrån arena

ARENA	Förtroende	Förväntningar
Mark	3,35	3,96
Sjö	3,87	4,56
Luft	3,55	4,33

I tabell 12 synliggörs skillnaden (0,5 och 0,6) mellan arena mark och sjö vad avser påverkansfaktorerna förtroende och förväntningar.

4.4.2 Synen på relationen

Nedan redovisas inledningsvis medelvärdet för påståendena 1, 2, 32 och 33 och därefter i tabell 13-16 redogörs för samband och skillnader utifrån bakgrundsfaktorerna.

Påståendet (1) *vill fortsätta relationen* har erhållit ett högt medelvärde (5,0). Även resultatet för påståendet (2) *har någon gång övervägt att avsluta min relation* visar ett högt medelvärde (4,4). Påstående 32 *Jag överväger att avsluta min relation med Försvarmakten i en nära framtid* har däremot erhållit ett lågt medelvärde (2,6) medan resultatet för påstående 33 *Om fem år har jag fortfarande en relation* även det visar ett högt medelvärde (4,1).

Tabell 13: Resultat utifrån kön

KÖN	Vill fortsätta relationen	Har en relation även om fem år
Kvinna	5,00	3,59
Man	5,00	4,19

I tabell 13 synliggörs identifierad skillnad (0,6) mellan kvinnor och män vad avser medelvärdet i påståendet *har en relation även om fem år*.

Tabell 14: Resultat utifrån ålder

ÅLDER	Vill fortsätta relationen	Har en relation även om fem år
≤23 år	4,83	3,58
24-29 år	4,87	4,03
≥30 år	5,32	4,42

I tabell 14 redovisas sambandet mellan ökad ålder och ökad vilja till relation idag och om fem år.

Tabell 15: Resultat utifrån tjänstegrad

TJÄNSTEGRAD	Vill fortsätta relationen	Har en relation även om fem år
OR6	4,88	3,95
OR7	5,20	4,05
OR8	5,50	5,25
OR9	5,75	6,00

I tabell 15 redovisas sambandet mellan stigande tjänstegrad och ökad vilja till relation idag och om fem år.

Tabell 16: Resultat utifrån arena

ARENA	Vill fortsätta relationen	Har övervägt att avsluta relationen	Överväger att avsluta relationen	Har en relation även om fem år
Mark	5,02	4,32	2,50	4,20
Sjö	5,04	4,88	2,96	3,81
Luft	4,90	3,80	2,35	4,15

I tabell 16 synliggörs skillnader mellan arenorna vad avser de fyra påståendena 1,2,32 och 33.

4.5 Kvalitativa delen

I respondenternas svar på de öppna frågeställningarna kan alla påverkansfaktorer urskiljas och i förlängningen sätts i samband med de tre komponenterna. I svaren framgår alltså både en önskan, ett behov och en skyldighet att upprätthålla relationen. Nedan återges endast det sammanfattande mönstret med härledning till påverkansfaktor utifrån de mest frekventa svaren. Dessutom redovisas identifierade mönster avseende varför respondent har en kritisk syn på relationen till arbetsgivaren Försvarsmakten.

Fråga 34: Vad är det som framförallt påverkar din vilja att upprätthålla en relation (anställning) med Försvarsmakten?

Ett mönster som framkommer kan härledas till påverkansfaktorn *personlig kompetens*, som visar att respondenterna värdesätter möjligheten till utveckling av den egna kompetensen och att få specialisera sig inom eget område. Att kunna bidra till Försvarsmaktens utveckling bidrar också till viljan att upprätthålla relationen. Att arbeta i Försvarsmakten uppfattas som omväxlande och utmanande vilket utvecklar egen person.

Ett annat mönster som urskiljs och som kan sättas i samband med påverkansfaktorn *trivsel* är att respondenterna trivs med arbetets uppgifter, de närmaste cheferna och medarbetarna. Stämningen på arbetsplatsen, gemenskapen och den goda kamratskapen bidrar till trivsel. Även trivsel i utbildarrollen framträder som en faktor till viljan att upprätthålla relationen.

Vad avser påverkansfaktorn *Stolthet* är det två områden som är påfallande, stolthet i att utveckla OR systemet och stolthet för egen enhet.

Mönstret som kan härledas till påverkansfaktorn *Relationsfördelar* är att utvecklingsmöjligheterna som finns inom Försvarmakten uppfattas som goda.

Vad avser strukturer som kan sättas i samband med påverkansfaktorn *Tvingande miljö* är lojalitet till eget kompani/pluton och lojalitet till kollegorna. Även lojalitet för Försvarmaktens uppdrag samt att försvara Sverige och vår demokrati bidrar till viljan. I respondenternas svar framkommer även att känslan att göra något betydelsefullt och möjligheterna att genomföra uppgifter "skarpt - på riktigt" samt att arbetet innebär ansvar påverkar specialistofficerens vilja till att upprätthålla relationen. Till del kan detta härledas till påverkansfaktorn *tvingande miljö* genom att ovanstående kopplas till en pliktkänsla. Även ett samband med *delade värderingar* kan skönjas där organisationens mål och uppgifter ingår.

Det som framkommer som påverkar viljan till relationen negativt är framförallt besvikelse över Försvarmakten som organisation. Även upplevelsen att Försvarmakten är instabil och ständigt under omorganisation påverkar negativt. Det ses också en besvikelse över Sveriges politiker som uppfattas ha en ovilja att tillsätta tillräckliga resurser för att kunna uppbära en fungerande Försvarmakt. Dessa faktorer kan härledas till *förtroende* men också till yttre faktorer som denna studie inte hanterar.

Fråga 35: Om commitment förklaras/tolkas som ett positivt engagemang för en organisation, vad är det då som skapar ditt engagemang till Försvarmakten?

På denna fråga är det tre mönster som tydligt syns i svaren. Ett mönster är Försvarmaktens betydande roll i samhället och världen, denna roll känns viktig och ger en känsla av ansvar. Försvarmakten ses också som en unik myndighet vilket medför ett engagemang i form av att det är bara denna myndighet som kan utföra vissa uppgifter vilket bidrar till yrkesstolthet. Detta kan sättas i samband både med den känslomässiga och den normativa komponenten.

För det andra är det gemenskapen och ansvaret gentemot kollegor samt egen enhet som skapar engagemanget. Denna del kan härledas till den känslomässiga komponenten men kan också ses som ett normativt engagemang vad avser ansvarsbiten.

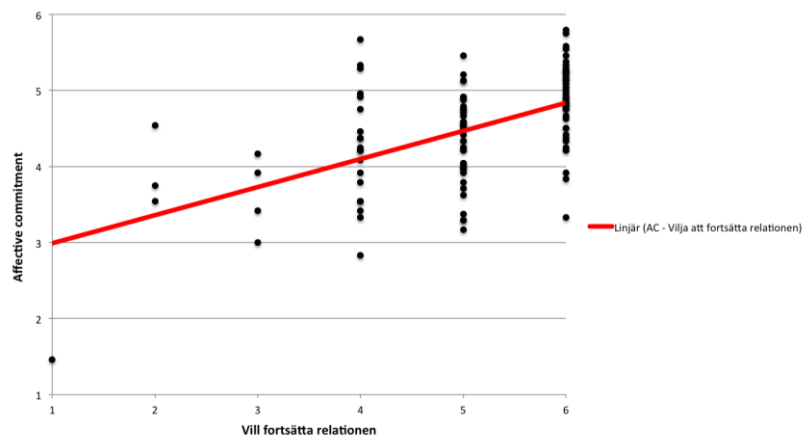
Det tredje mönstret som framkommer är den gemensamma viljan att utveckla verksamheten samt att skapa bra och fungerande krigsförband. Detta är en uppgift och målsättning i Försvarmakten och kan därför härledas till den känslomässiga komponenten.

5. Resultatdiskussion

5.1 Diskussion utifrån analys av resultat

Känslomässigt engagemang

Tidigare forskning inom organizational commitment har visat att professionsyrken i hög grad kännetecknas av ett känslomässigt engagemang. Denna studie bekräftar detta kännetecken. Det är den känslomässiga komponenten som tillmäts störst betydelse i den psykologiska kraften i specialistofficerarnas relationsprofil och resultatet visar också att de som vill fortsätta relationen har hög korrelation med den känslomässiga komponenten (figur 1). Inom den känslomässiga komponenten är det fyra påverkansfaktorer som relativt de andra får höga medelvärden, *delade värderingar*, *trivsel*, *stolthet* och *personlig kompetens* varvid dessa får anses ha stor betydelse för specialistofficerarnas *relationship commitment* med Försvarsmakten. Att påverkansfaktorerna *personlig kompetens* och *trivsel* tillmäts höga värden synliggör teorin om att individens önskan att vara kvar i organisationen framförallt bygger på upplevelser som skapar en känsla av trivsel och personlig kompetens.



Figur 1: Korrelation mellan känslomässigt engagemang och vilja att fortsätta relationen

Teorin konstaterar att det känslomässiga engagemanget höjs om det finns en stolthet i yrkesrollen, för organisationen och dess verksamhet. Utifrån det kvantitativa resultatet framkommer att påverkansfaktorn *stolthet* tillmäts rank ett (delad etta) av påverkansfaktorerna och de som vill fortsätta relationen har hög korrelation med denna påverkansfaktor. Både Försvarsmaktens verksamhet och stolthet att tillhöra egen organisationsenhet (regemente/flottilj) erhåller höga värden. Men absolut högst stolthet finns i att tillhöra det egna kompaniet/plutonen, vilket ses i att påstående 18, *Jag är stolt över att tillhöra mitt kompani/pluton*, har erhållit det högsta medlet av alla påståenden och påverkansfaktorer. Teorin visar också att om professionen är viktig för individens självkänsla blir det känslomässiga engagemanget högre. Även detta bekräftas då stolthet för yrket och dess profession framträder i svaren på fråga 35. Där respondenternas svar visar på att deras engagemang till Försvarsmakten till del bygger på att Försvarsmakten är en unik myndighet med unika uppgifter vilket medför en känsla att individens professionella kompetens har betydelse.

Påverkansfaktorn *trivsel* som kan härledas till arbetstillfredsställelse tillmäts ett högt värde i denna studie. Resultatet visar en hög korrelation mellan de som vill fortsätta relationen och graden av trivsel. Denna korrelation förstärks av ett citat från den

kvalitativa delen av undersökningen, ”*Jag trivs med mitt arbete, vet att så mycket bättre kan det inte bli.*”

För påverkansfaktorn *personlig kompetens* som har stor betydelse för specialistofficerens relation kan ett samband identifieras i form av att värderingen av personlig kompetens ökar med stigande tjänstegrad. Detta samband kan även ses i värderingen av *trivsel* och *stolthet*. Detta kan troligtvis till del förklaras genom att när individen stannar kvar i organisationen utvecklas dennes personliga kompetens och detta uppmärksammas genom att erhålla en högre tjänstegrad som i sin tur påverkar känslan av stolthet och trivsel. Detta samband ses även i den känslomässiga komponenten som helhet. Värt att uppmärksamma är att påverkansfaktorn *trivsel* har ett omvänt samband i förhållande till ålder, vilket innebär att värderingen av trivsel minskar med ökad ålder. Däremot kan ingen skillnad i den känslomässiga komponenten som helhet utläsas i förhållande till ålder. Men sambandet mellan minskad trivsel och ökad ålder är intressant. Kan detta samband visa på att mottagandet vid förbanden av nyexaminerade specialistofficerare uppfattas som positivt eller handlar det om ”*nyhetens behag*”?

Intressant att beakta utifrån den känslomässiga komponenten är medelresultatet för de som är anställda sedan 2010. De har lägst medel och skillnaden är relativt stor i förhållande till de som anställdes under 2014, vilka har det högsta medlet. Utifrån de ingående påverkansfaktorerna kan förklaringen till skillnaden ses i *förtroende* och *förväntningar*. De som är anställda sedan 2010 har lägst medelvärde på båda dessa och till de som har högst medel skiljer det 1,6. I denna jämförelse bör noteras att antalet som anställdes 2014 är relativt få, men vid jämförelse med de som har näst högsta medlet är skillnaden fortfarande stor med värdet 1,0. En kontroll av bakgrundsfaktorerna för de som anställdes 2010 visar att de är homogena avseende tjänstegrad (OR6 för samtliga) och ålder (huvuddelen mellan 24-29 år). Övriga bakgrundsfaktorer varierar stort, t.ex. är de tre arenorna representerade och individerna tillhör sju olika förband.

Bakgrundsfaktorerna ger därmed inte något svar på den differens som identifierats. Däremot kan vissa strukturer urskiljas vid en översyn av individernas svar på de öppna frågeställningarna och enskilda påståenden. Individerna trivs med arbetet och gemenskapen är stor med de närmaste kollegorna, däremot påvisas ett lågt förtroende för Försvarmakten som helhet. Även en viss besvikelse på att den egna kompetensen inte uppmärksammas kan skönjas. Men varför just detta anställningsår sticker ut kan inte denna studie svara på.

Det som är värt att notera är att det finns ett samband som kan urskiljas för påverkansfaktorerna *förtroende* och *förväntningar* som visar på att medlet för dessa båda faktorer stiger med ökad ålder och stigande tjänstegrad. En logisk förklaring kan vara att de som värderar påverkansfaktorerna *förtroende* och *förväntningar* relativt högt är de som stannar kvar i organisationen och som då följdriktigt blir äldre och kanske även erhåller högre tjänstegrad.

Påverkansfaktorn *förväntningar* tillmäts rank fem och har ett högt medelvärde, men en skillnad kan utläsas mellan förväntningar på Försvarmakten som helhet relativt eget kompani/pluton. Påståendet (P15) *Försvarmakten motsvarar mina förväntningar* erhåller medelvärdet 3,8 och påståendet (P19) *Mitt kompani/pluton (motsvarande)*

motsvarar mina förväntningar erhåller medelvärdet 4,8. Utifrån medelvärdet visar resultatet att det är en relativt bra kongruens mellan individens förväntningar och den upplevda situationen som anställd, men det ger också uttryck för att förväntningarna på Försvarsmakten som helhet inte motsvaras i samma höga grad som för det egna kompaniet/plutonen. Om detta sätts i samband med NATO-rapporten som berördes i inledningskapitlet och dess slutsats att om organisationen lyckas möta de anställdas förväntningar på relationen kan det leda till ett ökat engagemang och vilja att stanna kvar som anställd, borde en framgångsfaktor och ett behov vara att kommunicera ut vad Försvarsmaktens som helhet har att erbjuda. Precis som teorin pekar på är det individens upplevelse av differensen mellan dennes förväntningar och den upplevda verkligheten som är avgörande för styrkan i den känslomässiga komponenten.

Resultatet som framkommer i denna studie kan tolkas som att det finns subgrupper i Försvarsmakten genom att *stolthet, förtroende* och *förväntningar* på egen organisationsenhet och eget kompani/pluton tillmäts högre värde än Försvarsmakten som helhet. Ovanstående resonemang bekräftas av svar från den kvalitativa delen av undersökningen där det framkommer att flertalet till stor del bygger sin vilja till relationen på sina närmaste arbetskamrater.

Utifrån perspektivet att Försvarsmakten består av subgrupper kan detta sättas i samband med att Cedergren framhåller att viktiga element för att en människa ska kunna lösa sina uppgifter på stridsfältet trots rädsla och extrema förhållanden är gruppen, laganda och viljan att inte svika sina kamrater.⁷² Subgrupper kan alltså ses som en positiv del som bör framhållas men som resultatet har påvisat bör Försvarsmakten utveckla incitament för att höja förtroendet även vad gäller organisationen som helhet. Denna slutsats kan även stärkas av att de som överväger att avsluta relationen har en relativt hög omvänd korrelation till påverkansfaktorerna *förtroende* och uppfattningen kan också belysas genom två citat från svar på de öppna frågeställningarna, "*För organisationen som helhet känner jag vare sig stolthet eller förtroende för.*" "*Det som gör att jag stannar i nuläget är det arbete jag utför vilket jag trivs fantastiskt bra med.*" Att Försvarsmakten bör utveckla verktyg för att öka förtroendet för *hela organisationen* kan också ses utifrån Morgans och Hunts teori som framhåller att relationer som kännetecknas av förtroende är högt värderade vilket medför att relationen känns viktig samt förpliktigande och är värd maximala ansträngningar för att upprätthålla. Denna *förpliktelse* kan framförallt sättas i samband med ett normativt engagemang.

Resultatet visar att påverkansfaktorn *delade värderingar* har stort inflytande för specialistofficerens relation till Försvarsmakten och den har även erhållit den minsta spridningen, vilket tyder på en likstämighet. Detta innebär att denna påverkansfaktor kan vara lättare att hantera, det vill säga enklare att kommunicera i och med att "målgruppen" har en samstämmig uppfattning.

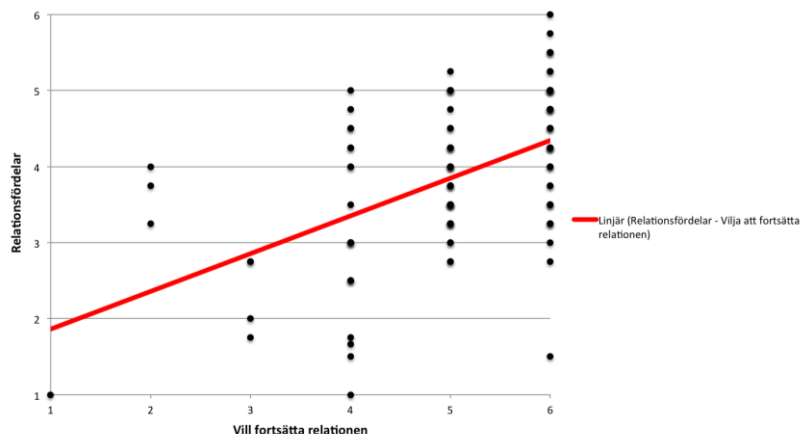
Det finns ytterligare en reflektion som är intressant utifrån den känslomässiga komponenten och då i förhållande till bakgrundsfaktorn arena. Resultatet visar att det inte finns någon skillnad när det gäller medelvärdet för komponenten som helhet i förhållande till vilken arena specialistofficeren tillhör, men däremot finns det en iakttagelse som är värd att notera i påverkansfaktorerna *förtroende* och *förväntningar*

⁷² Cedergren, *Uppdragstaktik – en underskattad kraft*, 2003, s. 3

som ingår i komponenten. I resultatet kan en viss differens utläsas mellan arena mark och sjö i båda dessa faktorer, där sjö har högre medelvärde. Skillnaden kan utläsas men det går inte att svara på varför differensen finns.

Kalkylerat engagemang

Vad avser kalkylerat engagemang visar resultatet att denna komponent tillmäts lägst betydelse. Det är däremot en stor inbördes spridning mellan de två påverkansfaktorerna som ingår och resultatet visar att påverkansfaktorn *relationsfördelar* till och med har en hög korrelation med viljan att fortsätta relationen (figur 2). Det som kan påpekas är att det går att utläsa ett samband mellan stigande ålder och högre värdering av komponenten, detta samband urskiljs även i de bägge ingående påverkansfaktorerna. I svaren på de öppna frågeställningarna framkommer att den kalkylerade komponenten har en viss betydelse för relationen t.ex. *"Även att man har familj gör det ekonomiskt svårt att utbilda sig till något annat". "Från början en känsla av att göra något viktigt för Sverige och betala tillbaka för allt jag fått. Dock ser jag ingen nytta i det längre med hänsyn till vår oförmåga att försvara oss och oviljan hos civilbefolkningen, nu mest för att jag inte kan något annat."*



Figur 2: Korrelation mellan Relationsfördelar och Vilja till fortsatt relation

Det som framkommer är att bakgrundsfaktorn civil arbetslivserfarenhet har en viss påverkan på hur respondenten värderar komponentens betydelse för relationen. Resultatet visar en skillnad mellan de som har en civil arbetslivserfarenhet 1-3 år och de som inte har någon arbetslivserfarenhet alls. De som har en civil arbetslivserfarenhet 1-3 år värderar de båda ingående påverkansfaktorerna, *relationsfördelar* och *relationsavvecklingskostnader* lägst. Högst medel för dessa båda påverkansfaktorer har de utan civil arbetslivserfarenhet. Förklaringen kan vara att de som har en civil arbetslivserfarenhet över ett år både anser sig ha kunskap och/eller en akademisk utbildning att falla tillbaka till. Kanske kan det också förklaras genom att dessa individer redan har provat andra yrken och därför inte känner någon rädsla för att hoppa vidare till ett nytt arbete.

Utifrån bakgrundsfaktorn kön utkristalliserar en skillnad avseende påverkansfaktorn *relationsavvecklingskostnader* som är värd att påpekas. Resultatet visar att män värderar denna påverkansfaktor högre än kvinnor. Denna tendens kan även ses i påstående 33, *Om fem år har jag fortfarande en relation (anställning) med Försvarsmakten*, där det också framkommer en skillnad mellan män och kvinnor. Män erhåller ett högre

medelvärde för detta påstående. Hur kan då detta resultat tolkas? Kan det vara så att kvinnor inte ser Försvarsmakten som deras arbetsgivare för all framtid utan bara som ett yrke på vägen. Eller är kvinnor mer benägna att byta arbetsgivare för att de inte ser någon större kostnad i att byta yrke. Eller är det så att män förlitar sig mer på att den tid som investeras kommer att löna sig på sikt. Studien kan inte svara på orsaken till differensen. Det som däremot framkommer vid analys av de ingående påståendena för påverkansfaktorn relationsavvecklingskostnader är en viss differens i påståendet *Jag arbetar i Försvarsmakten för att jag inte har några andra bra alternativ*, där män får ett högre medelvärde på detta påstående. Att beakta är dock resultatet från påstående *Jag vill fortsätta relationen med Försvarsmakten*, där män och kvinnor har samma medel.

Normativt engagemang

Resultatet visar att den normativa komponenten värderas som nummer två av de tre komponenterna men precis som den kalkylerade komponenten är det en stor inbördes spridning mellan de två påverkansfaktorerna. Påverkansfaktorn *tvångande miljö* erhåller ett högt medelvärde som både belyses och förklaras av svaren på de öppna frågeställningarna. I svaren framkommer frekvent och tydligt några av de indikatorer som ingår i påverkansfaktorn, t.ex. lojalitet och moraliskt ansvar. Där det framförallt är ansvar och lojalitet för de närmaste kollegorna som lyfts fram i form av citat som "*vill inte svika dem*", "*lojalitet till min pluton och mitt kompani*", "*ansvar gentemot kollegor och plutonen*".

Resultatet påvisar att specialistofficerare med en ålder lika med eller under 23 år har det högsta medlet avseende normativt engagemang och där sambandet mellan högre värdering av komponenten och minskad ålder kan utläsas. Detta samband kan också urskiljas för de båda ingående påverkansfaktorerna och där en relativt stor skillnad mellan ålderskategorierna inom påverkansfaktorn *skyldigheter* kan utläsas. Kan det innebära att de som är yngre anser sig vara skyldiga att betala tillbaka en del till organisationen innan de eventuellt avslutar sin anställning? Eller finns det någon annan förklaring till detta? Studien har inget svar men det kan vara något för framtida studier att undersöka.

Synen på relation

Resultatet av en attitydundersökning kan inte på något sätt säga något om individens framtida handlingar. Det är handlingarna som räknas men utgående från att attityder och tankar formar vårt handlande är attityder väl värda att beakta. Vad kan då utläsas av resultatet avseende viljan att fortsätta relationen med försvarsmakten?

Utifrån att medelvärdena för påståendena *Jag vill fortsätta relationen med Försvarsmakten* och *Om fem år har jag fortfarande en relation (anställning) med Försvarsmakten* har erhållit höga värden får viljan anses hög. Däremot är även medelvärdet för påståendet *Jag har någon gång övervägt att avsluta min relation med Försvarsmakten* högt, vilket tyder på att tankar om att avsluta relationen har funnits hos relativt många av respondenterna. Men detta resultat avspeglas inte i påståendet *Jag överväger att avsluta min relation med Försvarsmakten i en nära framtid* som har tillmätts ett lågt medelvärde.

Det som framkom i Engelkes studie, att många har tankar om att sluta i yrket samtidigt som det idag är relativt låga avgångstal bland officerarna bekräftas till del i denna

studie. Det är ett flertal specialistofficerare som har haft tankar om att avsluta sin anställning men däremot ganska få som har dessa tankar just nu. Kan då fenomenet förklaras utifrån att det finns olika kategorier av förpliktelser som utvecklas mellan den anställde och organisationen? Eller är målgruppen för denna studie överlag positiva till en fortsatt relation med Försvarmakten? Resultatet visar att det inte bara är den känslomässiga komponenten som har betydelse för specialistofficerens relation med Försvarmakten utan att även andra förpliktelser påverkar viljan till relationen.

Resultatet visar också att det finns ett samband mellan påståendet *Jag vill fortsätta relationen med Försvarmakten* och ett ökat medelvärde för stigande ålder och stigande tjänstegrad. Detta samband uppträder också för påståendet *Om fem år har jag fortfarande en relation (anställning) med Försvarmakten*. I detta resultat synliggörs en attityd som har ett samband med en handling som har konstaterats, dvs. att de som väljer att avsluta sin tjänstgöring är relativt unga.

Det som kan uppmärksammas är att det är en skillnad mellan de som har genomfört specialistofficersutbildning och de som har karriärväxlat avseende påståendet *Om fem år har jag fortfarande en relation (anställning) med Försvarmakten*. De som har karriärväxlat har ett högre medelvärde på detta påstående. Detta resultat är inte så häpnadsväckande i perspektivet att dessa individer troligtvis är relativt säkra på sitt yrkesval och har valt att acceptera ett byte av personalkategori.

Utifrån bakgrundsfaktorn arena är det intressant att notera att *Sjö* har högst medel för påståendena *Jag har någon gång övervägt att avsluta min relation med Försvarmakten* och *Jag överväger att avsluta min relation med Försvarmakten i en nära framtid* och logiskt då lägst medel för påståendet *Om fem år har jag fortfarande en relation (anställning) med Försvarmakten*. Det som gör det intressant är att *Sjö*, som nämnts tidigare i diskussionen, har högst medel avseende påverkansfaktorerna *förtroende* och *förväntningar*. Detta ska ses i sammanhanget med tidigare påvisat resultat att de som överväger att avsluta relationen har relativt hög omvänd korrelation med påverkansfaktorn *förtroende*. Arena *sjö* följer alltså inte påvisad korrelation.

5.2 Slutsatser och reflektion

På kort sikt är förmågan att kunna behålla personal troligtvis inte den största utmaningen som Försvarmakten har framför sig men på längre sikt kan detta bli en av de större utmaningarna. Vilka värden är det då som Försvarmakten ska eftersträva i perspektivet förmågan att kunna behålla personal?

Teorin pekar på att ett ökat känslomässigt engagemang för organisationen kan bidra till den anställdes personliga välbefinnande men också bidra till viljan att arbeta för att uppnå organisationens målsättningar och i förlängningen bidra till ökad effektivitet. I beaktande av detta bör Försvarmakten fortsätta att betona samt utveckla värden för den känslomässiga komponenten som enligt resultatet har tillmätts störst betydelse för relationen. Resultatet pekar på att Försvarmakten främst bör satsa på att höja *förtroendet* för organisationen som helhet och utveckla verktyg för att kunna möta *förväntningarna* på Försvarmakten som helhet.

I arbetets problemdiskussion belystes målsättningar ur Försvarmaktens utvecklingsplan, där framkom att Försvarmakten strävar efter lojalitet och engagemang

bland medarbetarna samt att de ska motiveras att stanna. I beaktande av de nya utmaningar som Försvarsmakten har att hantera och ovanstående målsättning bör även strategier som betonar värden inom den normativa komponenten utvecklas i syfte att vinna förpliktigade och lojala medarbetare. Att värden inom den normativa komponenten har betydelse för specialistofficerens relation med Försvarsmakten framkommer främst i lojalitet och ansvar för kollegor samt egen enhet.

En sammanfattning av slutsatserna är att genom att skapa verktyg som betonar de värden som anses bygga *rätt* commitment påverkas de moraliska faktorerna i önskad riktning vilket i sin tur påverkar krigföringsförmågan positivt. För att Försvarsmakten ska kunna attrahera *rätt* personer, vilket är förenat med påverkansfaktorn *förväntningar* och det psykologiska kontraktet bör Försvarsmakten främja åtgärder som har ett långsiktigt engagemang i fokus.

Nu kan frågan ställas om studien har mätt det som var avsikten att mätas? Som nämnts i metodkapitlet är operationaliseringen av teorin ofta ett föremål för kritik, men utifrån att studien utgått från tidigare operationaliseringar och formulerade påståenden anses delen som avhandlar begreppsvaliditet relativt god. Däremot hade kanske en formulering av påstående 33, som behandlar *fortfarande relation om fem år*, med ett annat tidsperspektiv, 10-15 år, möjligen gett ett annorlunda utfall. Detta i beaktande av den outtalade uppfattningen som finns hos specialistofficerare om att de ska karriärväxla efter 10-15 år.

Validitet handlar till del om hur tillförlitlig insamlad data är och utifrån aspekten att undersökningen är en attitydundersökning är det respondenternas åsikter och värderingar som efterfrågas, detta medför att det kan finnas tendenser bland de som har svarat. Men frivilligheten i deltagandet och intresset för återkoppling av resultat tyder på en öppenhet i svaren.

Då författaren själv är yrkesofficer kan en viss tendens också förekomma avseende tolkningen av den kvalitativa delen. Denna tendens kan dock även ses som positiv genom att uttryck i den militära kontexten lättare kan uppfattas och förstås.

Studien har inte kunnat svara på alla identifierade skillnader och samband vilket tyder på att det krävs ytterligare studier, både kvantitativa och kvalitativa för uppnå bättre förståelse för vissa av de fenomen som noterats.

5.3 Hypotesers giltighet

Studiens resultat visar på att specialistofficerens relationship commitment till arbetsgivaren Försvarmakten framförallt består av ett känslomässigt engagemang vilket innebär att hypotes 1, *specialistofficeren vill fortsätta relationen med Försvarmakten för att relationen bygger på ett känslomässigt engagemang*, kan styrkas.

Studien påvisar att hypotes 2, *specialistofficeren upplever ett behov av att upprätthålla relationen med Försvarmakten för att relationen bygger på ett kalkylerat engagemang*, har en viss inverkan på specialistofficerens relation med Försvarmakten. Inom den kalkylerade komponenten är det en av påverkansfaktorerna som tillmäts ett neutralt värde och den andra påverkansfaktorn tillmäts ett lågt värde. Påverkansfaktorn *relationsfördelar* visar däremot en hög korrelation med viljan att fortsätta relationen Detta innebär att hypotes 2 enbart delvis kan styrkas.

Hypotes 3, *specialistofficeren upplever en skyldighet att upprätthålla relationen med Försvarmakten för att relationen bygger på ett normativt engagemang* har ett visst inflytande på specialistofficerens relation med Försvarmakten. Resultatet visar att inom den normativa komponenten är det en av påverkansfaktorerna som tillmäts ett högt värde, *tvingande miljö* och den andra påverkansfaktorn tillmäts ett lågt värde. Detta innebär att hypotes 3 enbart delvis kan styrkas.

5.4 Sammanfattning med svar på studiens frågeställningar

Hur ser specialistofficerens relation ut till arbetsgivaren Försvarmakten?

Relationsprofilen avspeglar den anställdes psykologiska kraft av önskan, behov och/eller skyldighet att stanna kvar i relationen med organisationen vilket synliggör engagemanget för själva relationen. Utgående från detta visar resultatet att specialistofficeren tillmäter den känslomässiga komponenten störst betydelse i relationen med Försvarmakten vilket speglar en önskan om att fortsätta relationen. Att relationen främst bygger på ett känslomässigt engagemang bekräftar också tidigare forskning avseende kännetecknen för professionsyrken. Resultatet visar även att den normativa- och kalkylerade komponenten har ett visst inflytande på specialistofficerens relation. Det finns alltså underliggande förpliktelser som både pekar på ett behov och en skyldighet i engagemanget för relationen. Här bör beaktas att resultatet påvisar en spridning mellan hur de ingående påverkansfaktorerna värderas inom dessa två komponenter.

Vilka faktorer förklarar specialistofficerens vilja att upprätthålla relationen (anställningen) med arbetsgivaren Försvarmakten?

Resultatet visar att det är påverkansfaktorerna *trivsel*, *delade värderingar*, *personlig kompetens* och *stolthet*, inom den känslomässiga komponenten, som värderas högst och framförallt skapar den psykologiska kraften som i sin tur sammanbinder parterna i relationen. Dessa påverkansfaktorer får anses ha en stor inverkan på specialistofficerens vilja till att upprätthålla relationen med Försvarmakten. Resultatet visar också att det är en hög korrelation mellan vilja till fortsatt relation och påverkansfaktorerna *trivsel* och *stolthet*.

Påverkansfaktorerna *förväntningar* inom den känslomässiga komponenten och *tvingande miljö* inom den normativa komponenten tillmäts ett relativt högt medelvärde vilket visar att även dessa faktorer har relativ stor inflytelse. Inom tvingande miljö är det

framförallt lojalitet för de närmaste kollegorna och egen enhet som är framträdande, som enligt teorin skapar en *skyldighet* att upprätthålla relationen.

Resultatet visar att det är en hög korrelation mellan vilja till fortsatt relation och påverkansfaktorn *relationsfördelar* inom den kalkylerade komponenten vilket pekar på att även denna faktor har betydelse för viljan till relationen i form av att denna faktor skapar ett behov av att upprätthålla relationen.

Vilka skillnader och/eller samband identifieras i engagemanget för relationen beroende på bakgrundsfaktorer som t.ex. ålder, karriärväg och arena?

Vad avser olika samband, är det framförallt samband i förhållande till stigande ålder och stigande tjänstegrad som har kunnat utläsas. T.ex. ökar värderingen av påverkansfaktorerna *personlig kompetens*, *trivsel* och *stolthet* med stigande tjänstegrad. Även påverkansfaktorerna *förtroende* och förväntningar ökar med stigande tjänstegrad men även med ökad ålder.

Även ett omvänt samband har kunnat utläsas i förhållande till ålder där värderingen av *trivsel* minskar med ökad ålder. Det som också har framkommit är att det finns ett samband mellan en högre värdering av den normativa komponenten och minskad ålder. Resultatet är intressant utifrån att det visar på förpliktelser men samtidigt har de yngsta i undersökning erhållit lägst medelvärde för *vill fortsätta relationen just nu* och även för *vill fortsätta relationen om fem år* vilket är förknippat med den tendens som påvisats, att de som avslutar sin anställning på egen begäran är de som relativt unga. Men det bör påpekas i sammanhanget att det är en attityd som redovisas och vad framtidens handlingar blir kan inte studien svara på.

De skillnader som har kunnat utläsas är framförallt i förhållande till påverkansfaktorerna *förtroende* och *förväntningar*. En skillnad som sticker ut i förhållandet till dessa två faktorer är anställningsåret 2010. Varför just detta år har det lägsta medelvärdet för dessa påverkansfaktorer och varför skillnaden är så markant kan inte denna studie svara på.

5.4.1 Avslutande reflektion

I den inledande problemformuleringen lyfts en fundering om Försvarsmakten är en organisation med en speciell sorts bindning till sina anställda. Utifrån undersökningens resultat finns det faktorer som pekar på detta. Resultatet visar att specialistofficerens relation till Försvarsmakten framförallt bygger på ett känslomässigt engagemang där en stolthet för yrkesrollen framträder. Även en stark lojalitet till egen enhet inom organisationen är framträdande och en speciell bindning till de närmaste kollegorna synliggörs. Detta kan tolkas som att kårandan fortfarande är så stark att yrket inte bara är ett *vanligt jobb* och att relationen präglas av starka relationsband.

6. Resultat i relation till tidigare forskning

6.1 Återkoppling tidigare forskning

Studiens resultat bekräftar tidigare forskning inom organizational commitment som visar på att professionsyrken kännetecknas av ett högt känslomässigt engagemang. Inom den militära professionen har i och med detta arbete en ytterligare personalkategoris relation till Försvarsmakten studerats, vilket gör det intressant att jämföra de två studiernas resultat. Här bör dock beaktas att det förekommer skillnader i analysverktyget mellan de två undersökningarna.

I studien *Semper Fidelis – inte bara en devis!*⁷³ undersöks soldatens relation till Försvarsmakten och resultatet visar att relationen främst bygger på en känslomässig grund. Här ses en likhet med resultatet i detta arbete som pekar på att även specialistofficerens relation med Försvarsmakten främst bygger på denna grund. Vad avser de andra två komponenterna synliggörs en skillnad. Kalkylerat- och normativt engagemang har mycket begränsad inflytelse för soldatens relation men vad avser specialistofficerens relation har detta arbete visat att dessa komponenter har ett visst inflytande. Detta synliggörs framförallt i påverkansfaktorn *tvingande miljö* inom den normativa komponenten, där resultatet pekar på att denna påverkansfaktor spelar en större roll för specialistofficerens relation med Försvarsmakten än vad den gör för soldatens.

Inom den känslomässiga komponenten visas likheter i vilka påverkansfaktorer som tillmäts stor betydelse i relationen. Både soldater och specialistofficerare värderar *personlig kompetens* och *delade värderingar* högt. Soldaterna värderar även *upplevelser* högt. Denna påverkansfaktor har i denna undersökning delats upp i tre påverkansfaktorer *trivsel*, *stolthet* och *förväntningar*. Även här syns likheter i och med att dessa tre påverkansfaktorer har stor inflytelse i specialistofficerens relation med Försvarsmakten.

Det som bör beaktas vid denna resultatjämförelse, förutom en viss skillnad i analysverktyget, är urvalet i de olika målgrupperna. Soldaterna tillhörde ett förband och bestod av 57 stycken individer. I denna undersökning ingick 106 respondenter tillhörande tio olika förband.

6.2 Arbetets forskningsbidrag

Med denna studie har nu två olika personalkategorier i Försvarsmakten utforskats med begreppet relationship commitment i fokus. Detta bidrar till en ökad förståelse om hur anställningsrelationen just nu ser ut i Försvarsmakten som helhet.

Studiens bidrag kan också ses ur en praktisk synvinkel genom att erkänna att de band som bildas mellan arbetsgivare och arbetstagare kan vara allt från instrumentella, i betydelsen att arbetet är ett medel för att uppnå egna ändamål, till känslomässiga. Vad är då värdet i att kunna känna igen olika former av engagemang? Utifrån perspektivet att en individs bindning till organisationen till stor del är avgörande för organisationens effektivitet kan inte bara hänsyn tas till faktorn att minska personalomsättningen. För

⁷³ Pekkari, *Semper Fidelis-inte bara en devis*, 2013, s.32-36

om detta vore den enda målsättningen skulle alla former av commitment vara lika bra som någon annan. Utifrån detta resonemang bör en medvetenhet om att det finns olika former av engagemang ses som positivt för att organisationen ska kunna arbeta med skapandet av önskad relationsprofil som i sin tur leder till ett önskat beteende på arbetsplatsen och en utvecklad krigföringsförmåga.

Genom att använda en teori som framförallt används inom organisations- och marknadsföringsforskning bidrar arbetet även till att öka den gemensamma kunskapsmassan som behandlar rekrytering och förmågan att behålla personal inom militära organisationer.

6.3 Förslag på fortsatt forskning

Utifrån genomförd studie och med det nya personalförsörjningssystemet i fokus finns det flera områden som kan vara intressanta att undersöka. *Vilken* relationsprofil är det Försvarmakten eftersträvar? *Ska* Försvarmakten ha olika relationsprofiler för olika personalkategorier? *Hur* skapas den efterfrågade relationsprofilen?

Även de likheter och skillnader som påvisats mellan specialistofficerens och soldatens relation till Försvarmakten kan motivera till fortsatt forskning. Vad kan detta innebära för Försvarmakten? Det kan också vara intressant att reflektera över det som framkom i Hedlunds studie, att det finns en uppfattning bland specialistofficerarna att de förväntas karriärväxla efter 10-15 år, vilket kan sättas i förhållande till strävan att soldaternas anställningstid ska vara 4-8 år. Kan detta påverka hur relationen ser ut?

Litteratur- och referensförteckning

Litteratur

Bruzelius, Lars H. & Skärvad, Per-Hugo, *Integrerad organisationslära*, 9., helt rev. uppl., Studentlitteratur, Lund, 2004

Cedergren, Anders, *Uppdragstaktik – en underskattad kraft*, kap 1 i essäsamlingen Cedergren A. & Mattsson, Peter A., *Uppdragstaktik – En ledningsfilosofi i förändring*, Försvarshögskolan, Stockholm, 2003

Esaiasson, Peter, *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*, 3., [rev.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2007

Huntington, Samuel P., *The soldier and the state: the theory and politics of civil-military relations*, Belknap Press of Harvard Univ. Press, Cambridge, Mass., 1957

Johannessen, Asbjørn & Tuft, Per Arne, *Introduktion till samhällsvetenskaplig metod*, 1. uppl., Liber, Malmö, 2003

Körner, Svante & Wahlgren, Lars, *Statistiska metoder*, 2. uppl., Studentlitteratur, Lund, 2005

Meyer, John P. & Allen, Natalie J., *Commitment in the workplace: theory, research, and application*, Sage, Thousand Oaks, 1997

Ydén, Karl, *"Kriget" och karriärsystemet: försvarsmaktens organiserande i fred*, BAS, Diss. Göteborg : Göteborgs universitet, Göteborg, 2008

Övriga publikationer

Enache, Mihaela & Sallán, Jose M. & Simo, Pep & Fernandez, *Organizational commitment within a contemporary career context*, International journal of manpower, vol.34/issue 8, 2013 s.880-898

Engelkes, Torbjörn, *Yrkesofficerares drivkrafter, En studie i motivationsfaktorer hos svenska yrkesofficerare*, Magisteruppsats i krigsvetenskap, Försvarshögskolan, Stockholm, 2012

Försvarsmakten, *Försvarsmaktens personalförsörjningsinstruktion (FM PersI)*, HKV beteckning 16 131:64994, Försvarsmakten Högkvarteret, Stockholm, 2012

Försvarsmakten, *Militärstrategisk doktrin*, Försvarsmakten, Stockholm, 2011

Försvarsmakten, *Försvarsmaktens utvecklingsplan 2013-2022 (FMUP 13), Underbilaga 3.9 – Fördjupning inom personalområdet*, Försvarsmakten, Högkvarteret, Stockholm, 2011

Försvarsmakten, *Personalläget I Försvarsmakten mars 2014*, Försvarsmakten, Högkvarteret, Stockholm 2014

Gustavsson Björn & Levin Orre Anna-Lena & Thuresson Annika & Carlstedt Berit, *Faktorer som påverkar viljan att stanna i Försvarsmakten, stressrelaterad ohälsa, trivsel på jobbet samt säkerhetsbeteende; Uppföljning av unga officerare*, Serie I:51, Försvarshögskolan, Institutionen för ledarskap och management, Karlstad, 2009

Hedlund, Erik, *Specialistofficerskåren en yrkeskår i varande, En rapport om specialistofficerarna och deras syn på yrkesidentitet, yrkeskunnande och villkor vid förbanden*, Rapport FoT pedagogik, Försvarshögskolan, Institutionen för Ledarskap och Management, Stockholm, 2010

Meyer, John P. & Allen, Natalie J., *A three-component conceptualization of organizational commitment*, Human Resource Management Review, vol. 1, 1991, s.61-89

Meyer, John P. & Allen, Natalie J. & Smith, C. A., *Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization*, Journal of Applied Psychology, vol.78, No. 4, 1993, s.538-551

Meyer, John P. & Herscovitch, Lynne, *Commitment in the workplace Toward a general model*, Human Resource Management Review, vol.11, 2001, s.299-326

Morgan, Robert M. & Hunt Shelby D., *The commitment-Trust Theory of Relationship Marketing*, Journal of Marketing, vol.58, 1994, s.20-38

Mowday, Richard T., *Reflections on the study and relevance of organizational commitment*, Human Resource Management Review, vol. 8, 1998, s.387-401

North Atlantic Treaty Organisation (NATO), *Recruiting and Retention of Military Personnel; Final Report of Research Task Group HFM-107*. Neuilly-Sur-Seine Cedex, Frankrike, 2007.

Pekkari, Johan, *Semper Fidelis – inte bara en devis!*, Kandidatuppsats i Företagsekonomi, Mittuniversitetet, Östersund, 2013

Riksrevisionen, RIR 2013:22, *Försvarsmaktens förmåga till uthålliga insatser*, Riksrevisionen; Stockholm, 2013

Riksrevisionen, RIR 2009:11, *Försvarsmaktens personalförsörjning – med fokus på officersförsörjningen*, Riksrevisionen, Stockholm, 2009

Statens offentliga utredningar, SOU 2010:86, *Personalförsörjningen i ett reformerat försvar, Betänkande av utredningen om Försvarsmaktens framtida personalförsörjning*, Regeringskansliet, Stockholm, 2010

Totalförsvarets forskningsinstitut, *Systemet för rekrytering av militär personal på frivillig grund*, Totalförsvarets forskningsinstitut (FOI), 2013

Troselius, Maria, *Organisatorisk cynism och commitment – betydelsen av skillnaden mellan affektiv och continuance commitment vid förekomsten av organisatorisk cynism*, C-uppsats Psykologi, Stockholms universitet Psykologiska Institutionen, Stockholm, 2009

Turner Parish, Janet & Cadwallader, Susan & Busch, Paul, *Want to, need to, ought to: employee commitment to organizational change*, Journal of Organizational Change Management, vol. 21 No.1, 2008, s.32-52

Wong, H. & Wong R., *Relationship Commitment in Self-financed Higher Education*, International Journal of Business and Management, vol. 7, 2012, s.15-23

Elektroniska källor

<http://www.ord.se/oversattning/engelska/>