

Primadonnor eller legosoldater

Vad motiverar svenska soldater att delta
i internationella insatser?

Författare: Henrik Dalin

C-uppsats

Statsvetenskap

Påbyggnadskurs - sommaren 2016

Försvarshögskolan

Antal ord: 11033



Abstract

Since the year of 2010, when the Swedish military made a transition from a conscript to a voluntary force, numerous people from the Swedish defence force have participated in international missions. This study seeks to understand the motivation and sacrifice behind the choice to travel abroad to countries like Afghanistan and Mali to preserve peace. This is being done through the theory of Helle Hein's four motivational profiles, namely The Prima donna, The Performance Addict, The Pragmatist, and The Pay Check Worker. The empirical data consists of answers from 131 respondents to a survey sent to soldiers on duty in Mali (July 2016) and 3 semi-structured interviews with soldiers who have returned home.

The result of the study is presented through various diagrams and show that the motivational factors of The Performance Addict overshadows the others. Furthermore is the theory's relationship between motivational profile and level of sacrifice confirmed, even though it should be interpreted with some caution.

Keywords: Soldier's motivation, Swedish armed forces, international peace operations, UN, Helle Hein's 4 archetypes

Sammanfattning

Sedan år 2010, när svenska försvaret gick i från ett värnplikts- till ett yrkesförsvaret, har flera tusen svenska soldater deltagit i internationella insatser. Den här studien undersöker motivationsfaktorer och uppoffring hos de som väljer att åka till länder som Afghanistan och Mali för att bevara freden. Det sker genom Helle Heins fyra motivationsprofiler, nämligen Primadonnan, Prestationsjägaren, Pragmatikern och Löntagaren. Den empiriska datan består av svar från 131 respondenter från styrkan i Mali (juli 2016) samt 3 semi-strukturerade intervjuer med soldater som har återvänt hem.

Resultatet av studien presenteras genom olika diagram och visar att motivationsfaktorerna hos Prestationsjägaren dominerar. Vidare bekräftas teorins samband mellan motivationsprofil och grad av uppoffring, även om det resultatet ska tolkas med viss försiktighet.

Nyckelord: Soldaters motivation, svenska försvaret, fredsbevarande insatser, FN, Helle Heins 4 arketyper

Innehållsförteckning:

1. Inledning.....	4
1.1. Problemformulering.....	5
1.2. Syfte.....	6
2. Tidigare forskning.....	7
2.1. Teori.....	10
2.1.1. Primadonnan.....	11
2.1.2. Prestationsjägaren.....	13
2.1.3. Pragmatikern.....	13
2.1.4. Löntagaren.....	14
2.2. Definitioner.....	15
2.3. Kritik mot teorin.....	16
3. Metod.....	17
3.1. Frågeformulären.....	20
3.2. Intervjuerna.....	21
3.3. Reliabilitet.....	23
3.4. Validitet.....	24
3.5. Operationalisering.....	25
3.5.1. Enkät.....	25
3.5.2. Intervjufrågorna.....	27
3.6. Avgränsning.....	28
3.7. Urval.....	29
3.7.1. Enkät.....	29
3.7.2. Intervjuer.....	29
4. Empiri och analys.....	30
4.1. Enkät.....	30
4.2. Intervjuer.....	38
5. Slutsatser.....	39
6. Förslag på vidare forskning.....	40
Källhänvisning:.....	41

1. Inledning

I slutet av maj 2016 hade svenska Försvarsmakten personal utstationerade i 12 länder.¹ Mot den bakgrunden kan man säga att det kända uttrycket att Sverige inte har varit i krig i över 200 år är en sanning med viss modifikation. På ett sätt stämmer det naturligtvis, att Sverige som helhet inte har varit mobiliserat och i ett krigstillstånd, men sedan 2010 har försvaret varje år haft ungefär 1000 personer utomlands på olika missioner.² Det ska det tilläggas att ingen av dessa insatser sker utan ett FN-mandat, även om NATO i vissa fall har stått för ledningen.

För tillfället (augusti 2016) går det största svenska militära bidraget till Mali i Västafrika. Kortfattad bakgrund är att ett inbördeskrig blossade upp i början av 2012 då militanta grupper i den norra ökenregionen överföll regeringens trupper och intog flera viktiga städer. Dessa hade fått tillgång till tyngre vapen i kölvattnet av kriget i Libyen under arabiska våren. Situationen förvärrades av att missnöjda malesiska militärer genomförde en militärkupp under ledning av Amadou Sanogo som lyckades gripa makten och upplösa konstitutionen. Detta ledde till att den västafrikanska samarbetsorganisationen ECOWAS agerade och fick till stånd en övergångsregering. Stridigheterna upphörde dock inte utan i början på 2013 klev Frankrike in på begäran av övergångsregeringen och lyckades ta tillbaka de förlorade städerna i norr. Trots att regeringen därmed återfick kontroll är vägen till fred ännu oviss.³

I mitten av 2013 började utländska FN-trupper anlända och av förklarliga skäl är det långt i från den säkraste arbetsplatsen. Enligt FN:s egna siffror har 103 människor ur FN-styrkan mist livet sedan operationen (MINUSMA) startade 2013.⁴ Statsminister Stefan Löfven kunde inte annat än att hålla med då han i november 2014 sa att ”det är absolut inte en riskfri operation”.⁵ Ändå vill Sverige bidra till att skapa fred och säkerhet långt utanför rikets gränser. Det kan naturligtvis finnas en mängd anledningar till det, så som att sträva efter FN:s fundamentala värderingar att värna om internationell fred och säkerhet, eller så kan det bero på att regeringen vill knyta kontakter och vinna internationellt anseende.

¹ Försvarsmakten. Personalsiffror för internationella insatser. 2016-05-31

² Försvarsmaktens årsredovisningar från 2010 - 2015. Information ur bilagorna nr. 2

³ FN. MINUSMA. Bakgrund. 2016-08-07

⁴ FN. Dödssiffror. 2016-07-31

⁵ Svenska Dagbladet. Löfven försvarar den riskfyllda Mali-insatsen. 2014-11-21.

Den här uppsatsen riktar dock in sig på de som döljer sig bakom de där siffrorna, 1000 personer om året, 103 dödsoffer... Vilka är dem, och varför väljer de att åka i från sina hemländer för att riskera livet i konflikter som kanske aldrig skulle påverka dem direkt om de stannade hemma?

1.1. Problemformulering

I regeringens proposition från mars 2015 för att skicka en militär styrka till Mali anges en rad olika skäl: stöd till den nationella politiska dialogen och försoning, stödja återupprättandet av statens överhöghet och Malis säkerhetsstyrkor, främja och skydda mänskliga rättigheter samt ge stöd till humanitärt bistånd.⁶ Detta ska ske inom ramen för MINUSMA som FN:s säkerhetsråd upprättade år 2013 med grund i resolution 2100.⁷ De övergripande syftena för insatsen kan sammanfattas i att stärka säkerheten, stabiliteten och skyddet för civila i det krisdrabbade landet.

I juni 2016 röstades Sverige in i FN:s säkerhetsråd, en plats som utrikesminister Margot Wallström värderar mycket högt. Direkt när Sverige tar plats 1 januari 2017 kommer man även bli ordförandeland. Hon menar att det kommer bli ett test för Sverige, då man kan visa att man inte bara klarar av att sitta i rådet utan också leda det. Hon menar också att då ges möjligheten att sätta ut riktningen i ett par frågor som är viktiga för oss.⁸ Sverige kommer alltså att spela en viktig roll på den säkerhetspolitiska scenen framöver.

Sedan 2010 då värnplikten lades på is, har svenska försvaret haft omkring 7000 personer i utlandstjänst, såväl civil som militär personal.⁹ Försvarets uppgift är naturligtvis att värna om Sveriges gränser men uppdraget gäller även internationella insatser. På myndighetens hemsida går att läsa att de vill bidra - inte stå bredvid och se på - och genom att dämpa oro och konflikter utanför landets gränser kan de hjälpa till att begränsa att det sprids till andra länder och i förlängningen Sverige.¹⁰ Att släcka branden innan den sprider sig alltså.

⁶ Regeringens proposition 2014/15:68 *Svenskt deltagande i Förenta nationernas stabiliseringsinsats i Mali*. s. 10-11

⁷ FN:s säkerhetsråd (UN Security Council), Resolution 2100, 25 april 2013, S/RES/2100 (2013).

⁸ Dagens Nyheter. Sverige fick plats i FN:s säkerhetsråd. 2016-06-29.

⁹ Försvarmaktens årsredovisningar från 2010 - 2015. Information ur bilagorna nr. 2

¹⁰ Försvarmakten. Uppdrag i Sverige och utomlands. 2016-08-05.

Alla dessa skäl är lovliga och förståeliga men vilka är det som åker, vad är det som driver dessa, hur ser svensk säkerhetspolitikens förlängda arm ut, den hand som står längst ut i kedjan med skarpladdade vapen? Hur stor är deras uppoffring och vad motiverar dessa att ta sin tjänst i svenska försvaret ett steg längre och åka till en konfliktzon, för att skapa säkerhet och fred utanför landets gränser? Vilka representerar regeringens avsikter?

I första hand kanske det inte alls handlar om att värna rikets säkerhet och bidra till försoning, utan möjligen gör de insatsen för lönnens skull, eller så drivs de av äventyret eller en vilja att utmana sig själva?

Innebörden av drivkrafter och motivation har diskuterats av forskare under lång tid och fött olika teorier. Under de senaste 20 åren har Battistellis kategorier paleomodern, modern och postmodern används relativt flitigt för att förstå vad som motiverar soldater i utlandstjänst. Inom organisationsteorin i stort har Maslows behovspyramid, Herzbergs motivation & hygien-faktorer, McGregors X & Y-teori, Alderfers växtbehov, och Hackman och Oldmans arbetsutformning varit tongivande i motivationsforskningen. Dessa teorier kommer att behandlas lite närmare i avsnittet om tidigare forskning. Den här uppsatsens teoretiska anknytning går dock till en samtida forskare vid namn Helle Hedegaard Hein. Vad hon har introducerat och som de äldre teorierna till stor del saknar är hur stora uppoffringar olika medarbetare är beredda att göra baserat på vad som driver dem i jobbet. Hon har identifierat 4 olika arketyper eller motivationsprofiler där viljan till personlig uppoffring står i nära relation till vilken arketyper som karakteriserar en anställd. Exempelvis är en "Löntagare" sällan villig till stora uppoffringar, emedan idealister, Primadonnor, har en hög offervilja. Men stämmer det? Spontant kan man då föreställa sig att samtliga militärer som riskerar sina liv utomlands då faller inom kategorin "Primadonna".

1.2. Syfte

Syftet med den här uppsatsen kan delas upp i två steg, där det andra är beroende av det första. Det första och huvudsakliga syftet avser att undersöka vad som motiverar svenska försvarets soldater i utlandstjänst, för att förstå varför vissa väljer att representera Sverige och arbeta i krisdrabbade områden. Resultatet av en sådan undersökning kan vara intressant ur flera synvinklar men exempelvis hur man bäst organiserar, kommunicerar, leder, inspirerar och

motiverar sådan personal, eller hur en rekryteringsprocess sköts. Sådana studier kommer dock lämnas för vidare forskning. Som redan nämnts finns det flera tongivande bidrag till forskningen om motivation, men de flesta av de klassiska teorierna har sitt ursprung i studiet av arbetare i ett industrisamhälle. Ett av undantagen är exempelvis Herzberg som studerade ekonomer och ingenjörer.¹¹ Avsikten med den här studien är att knyta an till forskning av Hein som bedrivits i Danmark under de senaste 10 åren med giltighet för grupper i ett samhälle med större tjänstesektor som lärare, pedagoger, politiker och soldater. Det första steget består således att utifrån Heins teori kartlägga vilka motivationsprofiler som framträder hos svenska försvarets insatser i krisdrabbade områden. Vilka avgränsningar och metoder som kommer användas följer i metodavsnittet.

I det andra steget, som bygger på kartläggningen, blir det sedan möjligt att undersöka sambandet mellan motivationsprofil och grad av personlig uppoffring. En berättigad fråga är hur man mäter personlig uppoffring, något vi får anledning att återkomma till senare, men teorins modell visar på att graden av uppoffring sjunker eller stiger beroende på motivationsprofil. I detta fall är motivationsprofil den oberoende variabeln, och grad av personlig uppoffring är den beroende variabeln. Hurvida det sambandet stämmer är den andra delen av uppsatsens syfte.

Uppsatsens frågeställningar lyder därför:

- Vad motiverar soldater i svenska försvaret att delta i internationella insatser?
- Hur ser sambandet ut mellan motivationsprofil och uppoffring hos den yrkesgruppen?

2. Tidigare forskning

Hur ser då forskningsläget ut vad det gäller militärers motivation i allmänhet och de som söker till utlandstjänst i synnerhet? Vad det gäller undersökningar om militärers drivkrafter sedan kalla krigets slut är en av de mest centrala forskarna Fabrizio Battistelli. Han valde i början av 1990-talet att gå vidare med Charles Moskos teorier om övergången från institutionell (obligatorisk) till yrkesmässig armé och relationen mellan militärt och civilt samhälle. Battistelli utgick från den skolan till att fokusera på den individuella soldatens

¹¹ Hein, Helle Hedegaard, *Motivation: motivationsteorier & praktisk tillämpning*, 1. uppl., Liber, Stockholm, 2012. s. 188

attityder och värderingar, något han tyckte lyste med sin frånvaro.¹² Det ska nämnas att det även tidigare har forskats på drivkrafter för soldater, exempelvis Procters ”The motives of the Soldier” men vad Battistelli gjorde var dock att skapa en motivationsteori för att täcka in den utveckling som Moskos hade börjat beskriva.¹³

Utifrån kategorierna paleomodern, modern och postmodern analyserades sedan omfattande studier av Italienska soldaters utlandsuppdrag i Albanien, Somalia och Bosnien.¹⁴ De paleomoderna är karaktäriserade av icke-materiella värden och ett fokus på andra/gruppen, de moderna värderar det materiella och är självcentrerade, och de postmoderna har också ett självcentrerad fokus men värderar de icke-materiella delarna.¹⁵ Konkretiserat är några exempel att de paleomoderna vill betyda något för andra och tjäna sitt land, de moderna vill tjäna pengar och lära sig saker som är nyttiga för karriären och de postmoderna har en önskan av äventyr och få nya upplevelser.¹⁶ Resultatet av studierna visade på att det paleomoderna värdet att tjäna sitt land och det postmoderna att söka äventyret fick höga poäng (bland många fler faktorer som inte redovisas här).¹⁷ Man kan nu se en koppling till exempelvis Herzberg att lönen inte heller i det här fallet var en stark motivationsfaktor. Det finns även andra överlappningar med såväl de tidigare teorierna som till Heins kategorier. Den här uppsatsens föresats är att bygga vidare och bredda forskningen med ytterligare en ny vinkel där fyra motivationsprofiler framträder samt dess koppling till uppoffring. Det kommer dock inte att bli den första studien på svenska förhållanden.

Ser vi till vad som har sagts om svenska soldaters motivation har Johan Österberg och Erik Hedlund forskat på området, bägge knutna till Försvarshögskolan. Österlund skrev 2009 tillsammans med Rydstedt en artikel om vilka grundläggande värderingar och attityder de värnpliktiga som sökte sig till utlandstjänst bar på. Ett resultat av studien var att de som anmälde sig för att göra utlandstjänstgöring värderade familjeorienterade och altruistiska värden högt samt hade en bättre bild av militären.¹⁸ I Battistellis tankevärld skulle de falla in som de paleomoderna.

¹² Battistelli, Fabrizio, Teresa Ammendola, and Maria Grazia Galantino. "The fuzzy environment and postmodern soldiers: The motivations of the Italian contingent in Bosnia." *Small Wars & Insurgencies* 10.2 (1999): 138-160. s. 146

¹³ Procter, T. H. "The motives of the soldier." *International Journal of Ethics* 31.1 (1920): s. 26-50.

¹⁴ Battistelli et al. (1999)

¹⁵ Ibid. s. 147

¹⁶ Ibid. s. 149

¹⁷ Ibid. s. 151

¹⁸ Österberg, Johan, and Leif W. Rydstedt. "Core values and attitudes among Swedish conscripts volunteering for international missions: An exploratory study." *The Journal of Values Based Leadership* 6.2 (2013). s. 6

Hedlund själv har skrivit två intressanta artiklar på ämnet under 2010-talet, där han i bägge fallen utgår från Battistellis teori. I den ena jämförs motivationen och självbilden mellan två GMU-kullar vilket resulterar i att paleomoderna och postmoderna värden dominerar, emedan moderna värden hamnade på en avsevärt lägre nivå.¹⁹ Liknande resultat som Battistellis studie av de italienska styrkorna alltså. I den andra, som möjligtvis är den studie som ligger närmast den föreliggande uppsatsen, undersöker han just vad som motiverar svenska soldater att söka utlandstjänst. Resultatet av den studien blev att de postmoderna motiven var de mest framträdande.²⁰ Till skillnad från denna studie byggde det arbetet enbart på kvalitativa intervjuer (av 27 st. respondenter) samt ett annorlunda teoretiskt ramverk.

Utan att gå för långt in på motivationsteorins historia är det ändå på sin plats att ta upp varifrån Heins forskning har kommit. Om vi börjar i början av 1900-talet var forskningen centrerad kring vilka olika instinkter som drev människan som sedan ledde till att identifiera olika fysiologiska behov som sömn och mat.²¹ De kommande decennierna började en diskussion föras över hur relationen såg ut mellan fysiska och psykiska behov, men rent generellt hävdade man att folk drivs att handla för att uppfylla sina behov.²²

På 1940-talet presenterade sedan Abraham Maslow den berömda behovspyramiden där fysiologiska behov utgör basen, som byggs på av trygghets-, kärleks-, självhävdelse- och självförverkligandebehov. Dessa utgör en motivation när de inte är uppfyllda. När ett behov är uppfyllt dyker nya upp, och individer rör sig mellan de olika nivåerna på sätt som kan vara unika för den individen. Maslow nämner dock att "en genomsnittsmänniska" har 85 % täckning för fysiologiska, 70 % för kärleksbehoven och enbart 10 % för de självförverkligande behoven.²³

Ett par decennier senare slog Herzbergs tvåfaktorsteori igenom. Han valde att dela in arbetsmotivationen i enbart två kategorier: Hygienfaktorer och motivationsfaktorer. Hygienfaktorerna utlöser ingen motivation utan skapar bara vantrivsel och frustration när de

¹⁹ Erik, Hedlund. "GMU-rekryterna: En studie av motivation, självbild och frågor kopplade till GMU, ledarskap, utbildning och fortsatt engagemang i försvaret." *Försvarshögskolan* (2011).

²⁰ Hedlund, Erik. "What motivates Swedish soldiers to participate in peacekeeping missions: Research note." *Armed Forces & Society* 37.1 (2011): 180-190. s. 180

²¹ Lindkvist, Lars, Bakka, Jørgen Frode & Fivelsdal, Egil, *Organisationsteori: struktur, kultur, processer*, 6., rev. och aktualiserade uppl., Liber, Stockholm, 2014. s. 172

²² Jacobsen, Dag Ingvar & Thorsvik, Jan, *Hur moderna organisationer fungerar*, 4., [uppdaterade] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2014. s. 233

²³ Lindkvist et al. 2014. s. 176

inte är tillfredställda. Motivationsfaktorerna skapar däremot motivation och glädje när de tillgodoses. Exempel på hygienfaktorer är: anställningstrygghet, chefens uppträdande och lönen (som blev en mycket omdiskuterad faktor i sammanhanget).

Exempel på motivationsfaktorer är personlig utveckling, ansvarsområden och erkännande för väl utfört arbete.²⁴

Två forskare som gick vidare med idén att arbetet i sig och arbetsuppgifterna är motiverande var Hackman och Oldham på 1980-talet. Hackman menade att motivationsteorin ditintills hade en blind fläck, som tog för givet att människor skulle arbeta effektivt med förenklade och rutinbetonade uppgifter. Det hade dock flera undersökningar motbevisat. Hackman och Oldham introducerade då en teori att om fem stycken centrala arbeteegenskaper blir tillgodosedda leder det till hög arbetstillfredsställelse, motivation och effektivitet. Dessa fem är: Krav på olika färdigheter i arbetet, uppgiftens identitet, uppgiftens betydelse (del i en helhet), befattningens autonomi och återkopplingen (feedback) i arbetet.²⁵

De här teorierna kan betecknas som klassiska där man lägger vikt vid faktorer som lön, social tillhörighet, själva arbetet och behov av självförverkligande.²⁶ Men i takt med omställningen från en tidigare industri- och tjänstebaserad arbetsmarknad till en tilltagande dynamisk sådan, med fler projektanställningar och krav på flera färdigheter i tjänsten kan man nu se en kategori växa fram som kan benämnas kunskapsarbetare. En kort definition av dessa är att de ställs inför utmanande och varierande arbetsuppgifter.²⁷ Något som önskas av de moderna svenska soldaterna.²⁸ Gentemot dessa yrkesprofessionella eller kunskapsarbetare har därför Hein riktat in sin forskning för att teckna en bild av olika motivationsprofiler som kännetecknar moderna arbetare.

2.1. Teori

Den teori som Hein har utvecklat delar alltså in en anställd i en av fyra olika kategorier eller arketyper. Nu är det inte så att det är helt vattentäta skott mellan dessa och att en människa

²⁴ Forslund, Magnus, *Organisering och ledning*, 2. uppl., Norstedt, Stockholm, 2011. s. 180

²⁵ Lindkvist et al. 2014. s. 180

²⁶ Hein, Helle Hedegaard. 2012. s. 194

²⁷ Ibid. s. 193

²⁸ Försvarsmakten. Grundutbildning. 2016-08-05.

inte kan ha drag av flera eller till och med samtliga i sin profil. Vad Hein menar är dock att det finns en profil som bäst beskriver en person. Hon gör också en skillnad mellan vilken profil som är mest naturlig för någon och vad en person för tillfället agerar utifrån. Hein menar att de flesta klassiska motivationsteorier behandlar alla anställda som om de var likadana, att en modell gäller för alla, emedan hon vill visa på att varje arketyper har sitt speciella sätt att motiveras.²⁹

Teorin har sin födelseort på Den Kungliga Teatern i Köpenhamn där personalen studerades under flera års tid med kreativ yrkespersonal i fokus,³⁰ men Hein är nogna med att poängtera att teorin inte ska ses som applicerbar enbart på denna yrkesgrupp utan allt i från ingenjörer till soldater kan räknas in som moderna yrkesprofessionella.³¹ Battistelli et al. påpekar också att de nya uppdragen som soldater ställs inför kräver såväl utbildningsmässiga som intellektuella kvalifikationer.³² Det går också att argumentera för att en soldats kreativa förmåga ställs på stort prov i skarpa lägen under riskfyllda uppdrag.

I tur och ordning kommer nu de fyra kategorierna eller arketyperna att presenteras. Det är dessa som utgör uppsatsens analytiska grund och som frågeställningarna kommer besvaras utifrån.

2.1.1. Primadonnan

Är någon en primadonna för det lätt tankarna till en stjärna i rampljuset som också kan vara självupptagen och väldigt krävande att ha att göra med. Hein la märke till att i viss ledarskapslitteratur skissades bilden av primadonnan som en medarbetare som visserligen är klok och oumbärlig men också alltför självmedveten, småhysterisk och allmänt svår att leda.³³ Hennes ambition var därför att skingra myterna kring denna arketyper hon kallar för just primadonna.³⁴

²⁹ Hein, Helle Hedegaard. "The Motivation and Management of Highly Specialized Creative Employees." *Understanding Organizations in Complex, Emergent and Uncertain Environments*. Palgrave Macmillan UK, 2012. 167-184. s. 173

³⁰ Hein, Helle Hedegaard. "Motivation og ledelse af højt specialiserede kreative medarbejdere." *Ledelse & Erhvervsøkonomi* 74.4 (2009): 21-33. s. 22

³¹ Ibid. s. 169

³² Battistelli et al. 1999. s. 146

³³ Hein, Helle Hedegaard. 2009. s. 21

³⁴ Hein, Helle Hedegaard. "Primadonnaen, Præstations-tripperen, Pragmatikeren og Lønmodtageren." *Ledelse i dag* (ledelseidag.dk) 4 (2009). s. 4

Primadonnan har ett existentiellt förhållningssätt till sitt arbete. Denne ser på arbetet som ett kall och arbetar för att göra en skillnad för en högre sak. För att kunna göra en skillnad följer Primadonnan i någon utsträckning en plikt att alltid sträva efter den högsta standarden inom sitt fält.³⁵ Ordet kall kan låta högtidligt, upphöjt och religiöst, men Hein vill sätta in det i en kontext där det från renässansen och framåt har haft innebörden att följa ett högre kall för att betjäna andra. Åtminstone tre punkter karaktäriserar kallet: 1) Tjänandet av ett högre syfte eller mål - en patient, en elev, en publik, en kund, konsten, det intellektuella, religionen, samhället osv.³⁶ 2) Kall hänger samman med att söka det meningsfulla. Det är grundläggande för primadonnan att söka efter mening och göra skillnad. För primadonnan är arbetet en kanal för att uppnå detta. Känslan av att uttrycka den meningsfullheten kan skapa lyckokänslor som är av en annan rang än vanlig arbetsglädje, och som i enstaka fall leder till en särskild form av flyt i livet, som Hein kallar "existentiellt flyt". Flytbegreppet (eller engelskans flow) utvecklades av Csikszentmihalyi och syftar bland annat på att känna sig levande till 100 % och att uppfattningen av tid och rum förändras när man blir uppslukad av ett arbete.³⁷ Det existentiella förhållningssättet till arbetet kan också göra att gränsen mellan privat- och arbetsliv flyter i hop.³⁸ 3) Kall har att göra med en känsla av förpliktelse, som i sin tur förutsätter en hög grad av disciplin. Primadonnan känner sig förpliktad till att hela tiden sträva efter att leverera det absolut bästa för den högre sakens skull. Primadonnan presterar inte under standarden. Den plikt-känslan kan i vissa fall vara så stark att personen är villig att göra stora uppoffringar och betala ett högt pris.³⁹ Den positiva sidan av myntet är att den belöning - eller kick - som primadonnan kan få av att göra skillnad väger mycket tyngre än vad det kostar.

Att gränsen i bland suddas ut mellan arbete och fritid för primadonnan gör att arbetet är nära förknippat med personens identitet. När arbetet även är en stor källa till att få uppleva meningsfullhet och flyt har primadonnan ett behov av sitt arbete för att etablera en stark personlig och professionell identitet. De professionella värdena fungerar heller inte bara som rättesnören i arbetet utan även som en kompassnål i livets övriga frågor.

³⁵ Hellehein.dk. Arketyperna. 2016-08-04.

³⁶ Hein, Helle Hedegaard, *Motivation: motivationsteorier & praktisk tillämpning*, 1. uppl., Liber, Stockholm, 2012. s. 205

³⁷ Hein, Helle Hedegaard. "Primadonnaen, Præstations-tripperen, Pragmatikeren og Lønmodtageren." *Ledelse i dag* (ledelseidag.dk) 4 (2009). s. 5

³⁸ Ibid.

³⁹ Hein. 2009. s. 24

Det är också viktigt för primadonnor att organisationen speglar deras egna värden, värden som är knutna till kallet, antingen implicit eller explicit formulerade.⁴⁰

2.1.2. Prestationsjägaren

Prestationsjägarna är beredd att göra stora uppoffringar i sitt arbete, men inte på grund av ett kall eller ett högre syfte, utan för att tjäna på det själva, för att nå en högre nivå.⁴¹ I det avseendet kan man tala om att prestationsjägare visserligen utför ett utmärkt arbete, men att det också finns en egen agenda med i bilden. Hein delar sedan upp den här arketyper i två delar, den extroverte och introverte prestationsjägaren.⁴²

Den extroverte är orienterad mot att få yttre bekräftelse och stimulans. I linje med det drivs personen också av att få göra karriär och bli erkänd som högpresterande inom sitt fält. Som namnet antyder är det externa stimuli som väger tungt, som olika symboler av vad man har uppnått.⁴³ Skulle alla dessa utebli kan känslan av att inte ha presterat alls uppstå. Till skillnad från primadonnan som kan få en kick av att göra skillnad för andra får den extroverte prestationsjägaren kickar av höga prestationer och den prestige som är knuten till handlingen.

Den introvertes kickar är däremot knutna till att nå inre mål, få lösa svåra yrkesmässiga problem och successivt höja ribban för sig själv.⁴⁴ Drivkrafter är nyfikenhet och personen har ofta ett typiskt analytiskt förhållningssätt till arbetet. Denne söker inte efter karriär i första hand men i likhet med den extroverte vill båda få känslan av att ha presterat något.⁴⁵ De som bäst beskrivs av den här profilen kan i andras ögon ses som ”nördar” som är uppslukade av den uppgift de har för handen.⁴⁶

2.1.3. Pragmatikern

Pragmatikern betraktar arbetet som just det: ett arbete. I liknelsen av en våg ligger arbetet i ena vågskålen och fritiden i den andra, och dessa behöver vara i balans för att pragmatikern

⁴⁰ Hein. 2012. s. 212

⁴¹ Hein, Helle Hedegaard. "The Motivation and Management of Highly Specialized Creative Employees." s. 178

⁴² Hein. 2009. s. 9

⁴³ Ibid. s. 26

⁴⁴ Ibid. s. 27

⁴⁵ Hein, Helle Hedegaard. "The Motivation and Management of Highly Specialized Creative Employees." s. 179

⁴⁶ Hein. 2009. s. 9

ska må bra.⁴⁷ Denna balans är viktig för pragmatikern för att undvika stress och utbrändhet. Pragmatikern uppfattar inte arbetet som ett kall, något som resulterar i att villigheten till personlig uppoffring sjunker. Det leder också till att arbetet är mycket mer uppgiftsorienterat för pragmatikern än primadonnan, och identiteten ligger inte primärt i arbetet. Dock ska detta inte tolkas som att personen är likgiltig till arbetet, tvärtom i många fall, då pragmatikern är lojal och finner stolthet i hög yrkesskicklighet.⁴⁸ Hein menar vidare att pragmatikern lägger vikt vid rättvisa förhållanden på en arbetsplats, och gör en form av kalkylering av investering och avkastning. Skulle något förhållande upplevas som orättvist kan det ha en motivationssänkande effekt på pragmatikern.⁴⁹

När pragmatikern har lagt ner sin möda på arbetet har denne alltså behov av fritid och vila. Därför drar dessa personer en skarp gräns mellan arbete och privatliv, och skulle den gränsen bli utsuddad kan det leda till stress och irritation. Pragmatikern har också ett behov av tillhörighet, som kan vara till organisationen eller en grupp av kollegor.⁵⁰ Det är inte ovanligt att pragmatikern har ett socialt behov samt värdesätter att vara en god kollega.

2.1.4. Löntagaren

Den här arketyper skiljer sig markant från de övriga tre. För löntagaren är arbetet ett medel till mål, exempelvis för att realisera något på fritiden. Lönen står i fokus och förhållandet till arbetet kan härledas från bilden av den klassiska motsättningen mellan arbetsgivare och arbetstagare.⁵¹ Inställningen är att maximera belöningen och därmed skapa ett så lönsamt förhållande mellan insats och ersättning som möjligt. Strategin för detta är tudelad: öka belöningen för arbetet med låg insats för att reservera tid och energi till fritiden. Därmed är det inte sagt att löntagaren är helt likgiltig till jobbet, men eftersom denne inte finner någon motivation i själva arbetet så är hennes fokus att göra det som behöver göras och inte mer än så.⁵²

Skulle arbetsgruppen eller chefen kräva en högre standard kan löntagaren argumentera för olika överenskommelser, rutinmässiga pauser och utbetalning av tillägg för att vinnlägga sig

⁴⁷ Hellehein.dk. Arketyperna. 2016-08-04.

⁴⁸ Hein, Helle Hedegaard. "The Motivation and Management of Highly Specialized Creative Employees." s. 179

⁴⁹ Ibid.

⁵⁰ Hein. 2009. s. 13

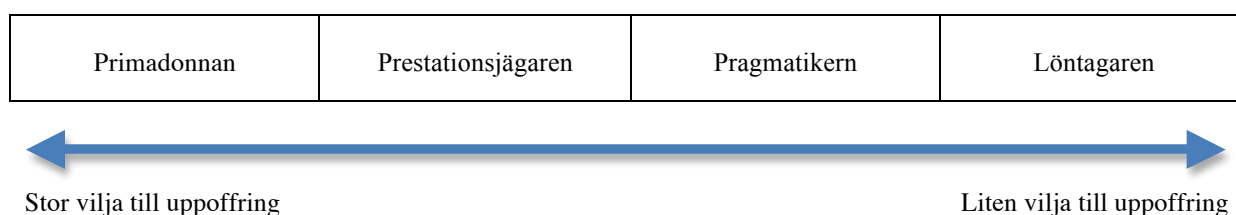
⁵¹ Ibid. s. 15

⁵² Hellehein.dk. Arketyperna. 2016-08-04.

om att inte göra mer än denne får lön för.⁵³ I samklang med detta kan löntagaren reagera starkt på upplevda orättvisor som resulterar i frustration och klagomål.

Hein tecknar här en relativt negativ bild av löntagaren och menar att det är en liten andel av yrkesprofessionella som i grunden är löntagare. Detta kan naturligtvis kritiseras om man tänker på alla de som drivs av att arbeta för att förverkliga saker utanför arbetet. Hein menar däremot att de andra arketyperna under perioder agerar som löntagare som en konsekvens frustration och tappad motivation.⁵⁴

Modell 1:⁵⁵



2.2. Definitioner:

När nu uppsatsens syfte och teori kretsar runt begreppet motivation är det på sin plats att ge en mer utförlig definition. Förhoppningsvis har genomgången av profilerna redan visat vad definitionen innehåller, men här följer en precisering av begreppet.

Motivation: Enligt Nationalencyklopedin är motivation ett ord för de faktorer hos individen som väcker, formar och riktar beteendet mot olika mål.⁵⁶ Det stämmer väl in på hur begreppet används i Heins teori och hon refererar också till Weiner och Franken som använder en snarlik definition. Undantaget är att de även lägger in faktorn ”bevarandet” av ett beteende i en viss given riktning.⁵⁷ I uppsatsen används även begreppet drivkraft och det kan ses som synonymt med hur begreppet motivation definieras här.

⁵³ Hein. 2009. s. 29

⁵⁴ Hein, Helle Hedegaard. "The Motivation and Management of Highly Specialized Creative Employees." s. 180

⁵⁵ Hein. 2009. s. 30

⁵⁶ Nationalencyklopedin. Motivation. 2016-07-17.

⁵⁷ Hein. 2012. s. 13

Arketypp/motivationsprofil: Att Hein väljer att kategorisera de olika motivationsprofilerna som arketyper kan vara ett anspråksfullt ställningstagande. Begreppet är kanske mest associerat med Jungs psykologi där vissa symboliska karaktärer eller arketyper tycks finnas i alla kulturer, som exempelvis modern, draken och hjälten. Ordet kan också översättas som urtyp, eller urbild.⁵⁸ Varför Hein väljer att kalla kategorierna för arketyper är dels för att profilerna tenderar att vara stabila och dels för att hennes forskning visade att de olika arketyperna motiverades av olika saker, och då är distinktionen mellan de olika profilerna fruktbar.⁵⁹

2.3. Kritik mot teorin:

En väsentlig kritik som kan riktas mot Heins teori är hurvida man kan säga att en person *är* en arketypp av naturen. Det ligger då nära till hands att personer föds till att vara antingen primadonna eller prestationsjägare. Mot sådana uttalanden vänder sig stora delar av den konstruktivistiska diskursen som bland annat menar att språket konstruerar verkligheten.⁶⁰ Utgår man från det perspektivet uppstår faran att de som efter Heins teori benämns som exempelvis en prestationsjägare blir inlåsta i den kategorin. En replik på sådan kritik är dock att Hein vänder sig mot att man föds till en arketypp, utan menar i stället att arketyper är knuten till personligheten och att den tenderar att vara relativt stabil över tid.⁶¹

En annan uppenbar kritik är att löntagaren beskrivs på ett så negativt sätt samt att de är de minst angelägna att göra uppoffringar. För visst är lönen något de flesta motiveras av? Den kritiken går i linje med den som Herzberg fick utstå då lönen inte klassades som en motivationsfaktor.⁶² Det är en relevant invändning men dels har flera studier i modern tid visat att lönen inte har varit så en så dominerande motivationsfaktor,⁶³ ⁶⁴ samt att den föreliggande undersökningen syftar just till att undersöka löntagarnas proportion i förhållande till de andra kategorierna.

⁵⁸ Nationalencyklopedin. Arketypp. 2016-07-17.

⁵⁹ Hein. 2012. s. 198

⁶⁰ Kincheloe, Joe. "Fiction formulas: Critical constructivism and the representation of reality." i Tierney, William G., and Yvonna S. Lincoln, eds. *Representation and the text: Re-framing the narrative voice*. Suny Press, (1997) s. 57-79

⁶¹ Hellehein.dk. Arketyperna. 2016-08-04.

⁶² Malik, Muhammad Ehsan, och Basharat Naeem. "Towards understanding controversy on Herzberg theory of motivation." *World Applied Sciences Journal* 24.8 (2013): s. 1031-1036

⁶³ Magoon, Robert A., and Aaron James. "Applicability of Herzberg's motivator hygiene theory in studying academic motivation." *Community Junior College Research Quarterly* 3.1 (1978): s. 45-59

⁶⁴ Phillipchuk, Jim, and John Whittaker. "An inquiry into the continuing relevance of Herzberg's motivation theory." *Engineering Management Journal* 8.1 (1996): s. 15-20

En tredje kritik man kan rikta mot teorin är att den trots sitt anspråk att gälla vitt skilda yrkesgrupper inte verkar ha prövats på så många empiriska fall. Däremot är teorin flitigt refererad i olika arbeten som berör motivation.^{65, 66, 67} Återigen är förhoppningen att den här uppsatsen ska i någon mån bidra till att teorin blir representerad av och prövad på en ny yrkesgrupp.

3. Metod:

I likhet med de flesta andra forskningsprojekt stod den här uppsatsen vid ett vägskäl, där man står inför valet att göra en kvalitativ eller kvantitativ undersökning, alternativt göra en kombination av de båda. Och valet föll på den tredje vägen, att göra en kombination. För att svara på frågeställningarna kommer det genomföras dels en enkätundersökning hos den svenska kontingenten i Mali (juli 2016) och dels fördjupande intervjuer med ett antal militärer som har varit på utlandstjänst. Vi ska gå in mer i detalj på varför och hur de olika teknikerna används men generellt kan man säga att den ”bredd” som vinnas i ett kvantitativt tillvägagångssätt förloras i ”djupet” en kvalitativ väg kan ge.⁶⁸ Därför kommer även intervjuer användas för att låta mer nyanser träda fram som kan ligga under ytan i den kvantitativa delen. Enligt Eliasson är det en fördel att kombinera metoderna, t ex att följa upp en enkätundersökning, för att ge en mer fullständig bild än vad en enskild metod gör.⁶⁹

Låt oss nu ta ett steg tillbaka. Uppsatsens syfte är alltså att ta reda på vad som motiverar svenska soldater att göra utlandstjänst samt att pröva sambandet mellan motivation och uppoffring i Heins teori. För att göra det behövs någon typ av strategi eller design, och i den strategin finns exempelvis avvägningar över vad som passar just den här uppsatsens syfte, vad som är rimligt att hinna med och vilken data som är lämplig att fokusera på. Enligt Harboe finns det åtminstone fyra olika typer av forskningsdesign.⁷⁰

⁶⁵ Dakwar, Julia Rytter, Anne-Christine Rosfeldt Lorentzen, and Flemming Smedegaard. "En ansats til en teori om Situationel Dialektisk Ledelse." *Det Ny Merino* (2015).

⁶⁶ Rasmussen, Frode AS, and G. Janus. "Motivation of Scandinavian Knowledge Workers: a survey of methods and their effectiveness." (2011).

⁶⁷ Paludan Nielsen, Karina, and Kristina Stockunaite. "The surprising similarities between pole dancers and financial dealers." (2013)

⁶⁸ Harboe, Thomas, *Grundläggande metod: den samhällsvetenskapliga uppsatsen*, 1. uppl., Gleerup, Malmö, 2013. s. 42

⁶⁹ Eliasson, Annika, *Kvantitativ metod från början*, 3., uppdaterade uppl., Studentlitteratur, Lund, 2013. s. 31

⁷⁰ Harboe. 2013. s. 45

- Experiment
- Fallstudier
- Survey
- Aktionsforskning

Styrkor hos *experimentet* är mycket stor precision för testet av en hypotes och möjlighet till upprepning,⁷¹ hos *fallstudier* att kunna gå in på detaljer och kunna använda flera datakällor,⁷² hos *surveyundersökningen* att strukturerat samla in reproducerbar och data samt god generaliserbarhet,⁷³ och hos *aktionsforskningen* att kunna förändra ett praktiskt problem och bidra till att inkludera deltagare i stor utsträckning.⁷⁴

Svagheter hos *experimentet* är svårigheten att skapa en relevant konstgjord miljö och att kunna kontrollera variabler,⁷⁵ hos *fallstudier* att forskarens subjektiva uppfattningar sänker generaliserbarheten och att inte få tillträde till hela miljön man undersöker,⁷⁶ hos *surveyundersökningen* att överbetona empirisk data och förbise detaljer,⁷⁷ samt hos *aktionsforskningen* att forskaren blir beroende av deltagarna och att objektiviteten i studien blir låg.⁷⁸

Ställd inför dessa strategier stryks experimentet och aktionsforskningen på ett tidigt stadium. Experimentet på grund av svårigheten att skapa en konstgjord miljö där militärerna skulle träda in och sedan utsätta de för olika variabler. Troligtvis skulle det inte heller generera bättre resultat än att undersöka de soldater som redan finns i den verkliga världen. Aktionsforskningen väljs också bort för att syftet inte är lösa något särskilt problem med militärerna. Möjligtvis skulle olika skeenden kunna iscensättas där problem ska lösas och därigenom undersöka offerviljan, men för att undersöka motivationsfaktorer tycks inte aktionsstrategin vara den bäst lämpade.

⁷¹ Denscombe, Martyn, *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*, Studentlitteratur, Lund, 2000. s. 68

⁷² Ibid. s. 52

⁷³ Ibid. s. 37

⁷⁴ Ibid. s. 81

⁷⁵ Ibid. s. 69

⁷⁶ Ibid. s. 54

⁷⁷ Ibid. s. 39

⁷⁸ Ibid. s. 82

Däremot är valet svårare mellan fallstudien och surveyundersökningen. Fallstudien skulle kunna lämpa sig utmärkt för en student, som beger sig till en existerande utlandsinsats och gör observationer och ingående intervjuer på plats. Vad som talar mot den strategin är faran att befinna sig på en aktiv militärbas, svårigheten att få tillträde, samt ovissheten att få tillgång till tillräckligt många soldater som har tid att intervjuas. Men återigen skulle ”djupet” av en sådan fallstudie vara intressant. Valet har till slut ändå fallit på att göra en surveyundersökning, där tillåtelse har givits att skicka en enkätundersökning till samtliga 250 personer i kontingenten i Mali, med förhoppningen att nå en bredare grupp än vid en fallstudie. För att i någon mån väga upp förlusten i djup från enkäten kommer även semistrukturerade intervjuer genomföras med 3 personer som har varit på utlandstjänst i såväl Afghanistan som Mali. Det ska betonas att surveyundersökningen är strategin och inte metoden. Forskare som väljer surveyundersökningen har möjlighet att använda flera olika metoder som frågeformulär, intervjuer, skriftliga källor och observation.⁷⁹ Det som utmärker strategin från fallstudien är surveyundersökningens betoning på bred, ”hård” och omfattande data.

Hur kommer man då bäst åt datan som svarar på uppsatsens frågeställningar? Vilken metod ska användas? Resonemanget har varit att gå till direkt till undersökningsspersonerna och ställa olika frågor för att hitta motivationsfaktorerna, genom enkät och intervju. Däremot skulle observation kunna ha valts för att iaktta hur soldaterna faktiskt beter men troligtvis skulle det inte så enkelt avslöja vilka drivkrafter som döljer sig under ytan. Tydliga beteendemönster som hur lång tid, vilka människor som umgås med vilka och vilken utrustning som används, är lättare att samla in med observation.⁸⁰ Det har också övervägts att använda skriftliga källor, och bland dessa skulle befintliga intervjuer eller soldaters dagböcker/bloggar kunna studeras. Redan befintliga intervjuer har inte hittats och en nackdel skulle kunna vara att de har använts i annat syfte. Dagböcker skulle vara relevanta men att få tillgång till tillräckligt många dagböcker ses som svårt med tanke på deras privata natur. I likhet med bloggar skulle det även innebära ett ordentligt selekterande bland övrig nerskriven information, utan någon garanti att finna data som berör motivationsfaktorer. Därför har en enkätundersökning och ett antal intervjuer setts som fördelaktiga metoder och nu följer mer ingående redogörelser för vad som har varit viktigt i utformandet av dessa.

⁷⁹ Ibid. s. 13

⁸⁰ Ibid. s. 172

3.1. Frågeformulären (Uppsatsens frågeformulär/enkät går att finna som Bilaga 1)

Frågeformuläret har som vi redan varit inne på sin styrka i att det kan nå ett stor mängd människor.⁸¹ Det är i sin tur viktigt för att öka generaliserbarheten. Denscombe skriver att det inte finns någon gyllene regel för hur ett bra frågeformulär utformas men för att karakteriseras som ett forskningsmässigt frågeformulär menar han de ska: 1) Samla information som sedan kan användas som data för analys. De ska inte användas för att förändra folks attityder (som dock skulle kunna användas i aktionsforskning) utan uppgiften med enkäten är att upptäcka saker. 2) Bestå av en nedteknad serie frågor, där poängen är att alla som besvarar enkäten läser en identisk uppsättning frågor. Som sedan stärker slutsatsen av undersökningen. 3) Samla in informationen direkt från människor, för att få data direkt från källan.⁸² Samtliga av dessa aspekter har blivit applicerade i uppsatsens enkät.

Vilken typ av frågor ska då användas, öppna eller slutna, ja eller nej-frågor, eller en siffra på en skala?⁸³ Och dessa har sin grund i operationaliseringen som redovisas längre fram. Den övervägningen som gjordes mellan öppna och slutna frågor lutade åt de slutna frågornas fördel dels på grund av att enkäten inte skulle vara för tidskrävande (och därmed få färre svar), dels för att lättare kunna tolka svaren, och dels för att intervjuerna arbetar i huvudsak med öppna frågor. Ett alternativ hade varit att använda en kombination mellan öppna och slutna frågor men valet föll på att låta enkäten arbeta med slutna, och intervjuerna med öppna.

Enkäten är uppdelad i två avsnitt. Den ena med frågor som berör motivation och uppoffring och den andra med frågor om personlig information som namn, kön, tjänstgöringstid osv. Namn togs med för att öka trovärdigheten att det faktiskt är verkliga personer som har svarat samt eventuell återkoppling. De flesta av svaren med personlig information går inte att rangordna och kallas för nominalvariabler.⁸⁴ Svaren från motivationsdelen går däremot att rangordna och kallas ordinalvariabler. I det avsnittet används två system. Det ena där respondenten ska ringa in en siffra på en skala mellan 1 till 7, som har föregåtts av ett påstående. Siffran 1 innebär att påståendet inte alls stämmer och siffran 7 att det stämmer till fullo. Varför just den skalan har valts och inte 1-4 eller 1-5, är dels för att en siffra (4) skulle

⁸¹ Ibid. s. 107

⁸² Ibid. s. 106

⁸³ Eliasson. 2013. s. 36

⁸⁴ Ibid. s. 38

få representera ett svar i mitten, och dels för att ge fler nyanser än 1 till 5. Två påståenden för varje motivationsprofil togs med och ordningsföljden gjordes slumpmässigt. Argumentet var att alla påståenden skulle väga lika mycket och att de inledande frågorna inte skulle kunna påverka de senare.⁸⁵ Det andra systemet är inspirerat av motivationsforskaren Alderfer och går ut på att respondenten själv rangordnar 8 stycken olika faktorer. Där en 8:a skrivs bredvid den faktor som var viktigast för personen i sitt val att tjänstgöra i Mali, en 7:a bredvid det näst viktigaste osv. Båda systemen har sitt värde, det första för att få en självständig gradering av varje kategori, emedan det andra ger en rangordning av dessa. De avslutande frågorna berör uppföringen och besvaras också på en 7-gradig skala.

Det har varit viktigt att skapa en stilig, tydlig och tilltalande layout,⁸⁶ allt för att underlätta för respondenterna att svara. För den här uppsatsens tidsram blev det synnerligen viktigt att rensa bort frågor som inte var riktigt relevanta. Denscombe skriver att forskaren bör begränsa frågorna till det som är avgörande för forskningen och göra allt i sin makt för att hålla enkäten så kort som möjligt. För att man ska komma i håg att det inte finns något bättre sätt att skrämja bort folk från att besvara ett formulär än dess omfång!⁸⁷

Utöver de faktiska frågorna var det också viktigt att ge en presentation av mig som står bakom enkäten, i vilket syfte och att personuppgifterna kommer hanteras konfidentiellt. Eftersom uppsatsen inte skulle bli möjlig utan respondenternas medverkan var det naturligtvis också viktigt att uttrycka ett stort tack för deras medverkan.

3.2. Intervjuerna (Uppsatsens utgångsfrågor till intervjuerna går att finna som Bilaga 2)

Vad som vill uppnås med intervjuerna är alltså något annat än informationen från enkäten. Därför valdes en strikt strukturerad intervjuform bort, där svarsalternativen är begränsade.⁸⁸ I stället används en semistrukturerad form där en uppsättning frågor förbereddes men attityden var att kunna vara flexibel med ordningsföljden samt kunna ställa följdfrågor beroende på informantens svar.⁸⁹ Det stora fokuset var att ställa öppna frågor och låta den intervjuade få

⁸⁵ Denscombe. 2000. s. 121

⁸⁶ Eliasson. 2013. s. 41

⁸⁷ Denscombe. 2000. s. 116

⁸⁸ Ibid. s. 134

⁸⁹ Eliasson. 2013. s. 26

uttrycka sin mening och sina idéer så fritt som möjligt.⁹⁰ Till skillnad från en helt ostrukturerad intervju, där kanske enbart temat motivation diskuteras, sågs ändå värdet av att kunna leda intervjun till olika frågor som berör Heins motivationsprofiler. Detta har varit en balansgång, att å ena sidan vara helt öppen och låta informanten uttrycka saker som teorin kanske inte nämner, och å andra sidan hålla kursen i intervjun så att de olika profilerna får möjlighet att beröras. Tyngdpunkten hamnade ändå på öppna frågor som: ”Varför valde du att åka på utlandstjänst första gången?”

För att kunna hantera materialet användes två stycken ljudupptagningsenheter (om en går sönder är det viktigt att ha en reserv). Den förberedelsen gjordes noggrant med vissheten om att informanten med stor sannolikhet inte skulle vara så sugen på att göra om intervjun. Nästa steg blev att göra ljudupptagningen mer lätthanterlig genom att transkribera intervjun till text, vilket kommer underlätta analysen av datan.

Vad det gäller själva genomförandet var det några saker som sågs som särskilt relevanta. Först och främst att kunna vara tyst som intervjuare och låta den intervjuade få tala. Det är trots allt för att lyssna och lära som intervjuaren ber om en intervju, inte lära ut eller predika för informanten. Poängen var att de intervjuade ska känna sig bekväma och kunna öppna sig. Trots den inställningen kan det vara lätt att fylla ut tystnader, men en undersökning visade att i 8 fall av 10 så kommer intervjupersonen berätta mer än vad man frågade om i fall man vågar vara tyst.⁹¹

För det andra att inte döma och uttrycka eventuella värderingar om det som informanten säger. Återigen sågs det som viktigt att få den intervjuade att känna sig trygg med att uttrycka sina åsikter. För det tredje var det också av vikt att vara lyhörd och uppmärksam, dels för att visa informanten att man lyssnar och är närvarande, och dels för att man som intervjuare ska kunna förklara saker och ställa följdfrågor.⁹² I det sammanhanget sågs det också som en fördel att repetera något av det informanten sa för att försäkra sig om att man hörde rätt eller bara ett positivt sätt att fortsätta diskussionen.⁹³

⁹⁰ Denscombe. 2000. s. 135

⁹¹ Please copy me. Tänk på detta när du gör en intervju. 2016-07-05.

⁹² Denscombe. 2000. s. 148-149

⁹³ Harboe. 2013. s. 58

3.3. Reliabilitet

En av de kanske viktigaste aspekterna av ett forskningsarbete är dess reliabilitet. Ordet härstammar från engelskans ”rely on”, något att lita på. Att undersökningen har hög reliabilitet betyder alltså att den går att lita på, att den har hög trovärdighet.⁹⁴ Ett vanligt exempel för att illustrera detta i bland svårförståeliga begrepp är att ett måttband visar samma längd varje gång man mäter samma sak, eller att en våg visar samma vikt när man ställer samma paket mjöl på vågen varje gång.⁹⁵ Instrumentet kan då sägas vara pålitligt och trovärdigt. På liknande sätt strävar den här uppsatsens undersökning till att vara trovärdig. Att samma enkät och samma intervju ska under liknande omständigheter ge samma svar. Detta ger också den viktiga intersubjektiviteten, att andra människor ska kunna utföra samma undersökning och få samma resultat. Eftersom formuläret går att använda hur många gånger som helst samt att dess svarsalternativ är slutna anses reliabiliteten vara mycket god. I intervjun sjunker den något eftersom det är osannolikt att en annan intervjuare skulle kunna skapa exakt samma klimat och ställa exakt samma improviserade följdfrågor, men eftersom de förformulerade huvudfrågorna alla användes i samtliga intervjuer bedöms reliabiliteten vara god även där.

Det är dock inte bara instrumenten/metoderna som ska vara pålitliga, även transparens av källorna och hanteringen av datan måste vara noggrann. Det är viktigt för att andra ska kunna kontrollera datan som uppsatsens resultat bygger på.⁹⁶ Om det inte går att kontrollera kan naturligtvis trovärdigheten ifrågasättas. För att undvika detta kommer enkäterna kunna dubbelkollas efter svaren har matats in i datorn samt att de kommer finnas arkiverade på ett ordnat sätt. Angående intervjuerna finns ljudupptagningarna samt transkribering att gå tillbaka till.

Ett sätt som har använts för att ytterligare stärka reliabiliteten har varit att använda flera olika frågor för att komma åt samma variabel, i såväl enkäten som i intervjuerna. Det minskar risken för att just en fråga blir missförstådd, och därmed skulle resultatet bli snedvridet. När vi nu har försäkrat oss om en god reliabilitet ska vi titta på validiteten, för ju högre reliabilitet

⁹⁴ Eliasson. 2013. s. 14

⁹⁵ Ibid. s. 15

⁹⁶ Ibid.

desto bättre förutsättning för en hög validitet.⁹⁷

3.4. Validitet

Validitet kommer från engelskans ”valid”, som betyder giltig, och handlar om att man mäter det som man verkligen vill mäta. Exempelvis är det bättre att fråga en militär som verkligen har gjort utlandstjänst vad som motiverar denne, än en äldre dam i Kalix som aldrig har varit utomlands. Skulle syftet med undersökningen vara att få svar på hur omläggningen av busslinjerna i Kalix har påverkat pensionärerna skulle däremot den äldre damen bli mer aktuell. Validiteten är således beroende av vad man vill mäta.⁹⁸ Detta handlar sedan om hur väl man lyckas skapa verktyg/frågor/instrument som avspeglar teorin. För även om man frågar rätt personer för uppsatsens syfte, kanske man ändå ställer fel frågor. Idealet är att frågorna helt och hållet stämmer överens med teorin,⁹⁹ i annat fall så nära som möjligt, vilket är vad en god operationalisering handlar om. Med Esaiasson et als. ord är detta ”översättningsproblem” mellan teori och empiri ständigt återkommande, som blir aktuellt när vi vill undersöka det teorin talar om på den empiriska nivån.¹⁰⁰

3.5. Operationalisering

Vad det gäller operationaliseringen kan man grovt sätt dela upp den i två delar. Dels hur man väljer att använda teorin, exempelvis vilka frågor eller värden man väljer att använda sig av, och dels hur man väljer att mäta dessa.¹⁰¹ I såväl uppsatsens enkät- som intervjufrågor las stor vikt vid att använda frågor som på olika sätt svarar mot arketyperna. I enkätens fall blir det bekvämt att mäta detta eftersom respondenterna själva graderar svaret på en skala. I intervjufrågornas fall blir det svårare och där kommer därför en textmässig innehållsanalys tillämpas, för att sedan beskrivas genom ett tolkningsschema där det redovisas vad som har sagts i relation till varje arketypp. I innehållsanalysen bryts texten ner i mindre enheter, vilket i det här fallet kommer göras med hjälp av frågorna.¹⁰²

⁹⁷ Ibid. s. 16

⁹⁸ Ibid.

⁹⁹ Ibid. s. 17

¹⁰⁰ Esaiasson, Peter, Gilljam, Mikael, Oscarsson, Henrik & Wängnerud, Lena (red.), *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*, 4., [rev.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2012. s. 57

¹⁰¹ Eliasson. 2013. s. 13

¹⁰² Denscombe. 2000. s. 199

Vilka är då frågorna som har framställs ur Heins teori? Till enkäten fanns inga arbeten att bygga på, så de är uppsatsförfattarens egna, till intervjuerna är de flesta frågor också författarens egna men några är inspirerade från Heins egna intervjufrågor. Nu följer först en redogörelse för enkätens frågor och sedan intervjuernas.

3.5.1. Enkät (rubrikerna användes inte i själva enkäten)

Primadonnan

2 påståenden som graderas:

A1: Jag vill vara delaktig i ett arbete där jag gör skillnad för andra.

A2: Det är naturligt för mig att arbeta inom försvaret och jag har svårt att tänka mig att jobba med något annat.

2 av 8 faktorer som rangordnas:

A3: Möjlighet att göra världen till en bättre plats

A4: Att kämpa för svenska ideal som demokrati och mänskliga rättigheter

Prestationsjägaren

2 påståenden som graderas:

B1: Om jag inte presterar på topp och utvecklar mina färdigheter blir jag frustrerad.

B2: Att göra karriär och få nya utmaningar är viktigt för mig.

2 av 8 faktorer som rangordnas:

B3: För att bli så bra som möjligt inom mitt yrke

B4: Utvecklas som människa och prestera på bästa sätt

Pragmatikern

2 påståenden som graderas:

C1: För mig är det betydelsefullt med en jämnvikt mellan arbete och fritid.

C2: Arbetet är viktigt men min huvudsakliga identitet har jag utanför Försvarmakten.

2 av 8 faktorer som rangordnas:

C3: Värdefull pusselbit i hela mitt livspussel

C4: Att skapa en balans i livet mellan olika engagemang

Löntagaren

2 påståenden som graderas:

D1: Lönen spelade en avgörande roll varför jag valde att tjänstgöra utomlands.

D2: För högre lön kan jag tänka mig att utföra uppgifter jag annars inte skulle gjort och arbeta längre pass.

2 av 8 faktorer som rangordnas:

D3: Hög lön

D4: Få erfarenheter som är nyttiga utanför tjänsten

Personlig uppoffring

2 frågor som graderas

X1: Till hur stor del bedömer du din tjänst vara förenad med livsfara?

X2: Hur stor uppoffring är det för dig att göra utlandstjänst i Mali, en tjänst där man ytterst riskerar sitt liv?

3.5.2. Intervjufrågorna

De öppna frågorna (som ställdes efter grundläggande frågor om ålder, plats för tjänstgöringen, huvudsaklig uppgift m.m.)

B1: Hur föddes tanken att göra utlandstjänst första gången?

B2: Varför valde du att åka? Fanns det flera anledningar? Vad skulle du säga var avgörande för beslutet?

B3: Vad drev och motiverade dig för arbetet under insatsen? Förändrades eller utvecklades detta under resans gång, det blir ju aldrig riktigt som man har tänkt sig? Stärktes eller sänktes din motivation under tiden? Av vad i sådana fall?

B4: Har/hade du några förebilder inom militären? Vad karaktäriserar dem?

B5: Om du plötsligt vaknade upp en dag och ifrågasatte meningen med allt och alla i utlandstjänsten, var hittar du då motivationen?

B6: Vänder vi på det, vad skulle vara mest demotiverande under en insats?

De riktade frågorna (Även dessa är öppna men med starkare relation till arketyperna och personlig uppoffring).

B7: Om du jämför med andra perioder i ditt liv, skulle du säga att tiden under utlandstjänsten var mindre, lika, eller mer meningsfull än andra perioder? Vad beror det på tror du?

B8: Om man tränar idrott eller går på gym kan man ha vissa mål man vill uppnå. Tänkte du i liknande banor om man överför ett "personligt måltänkande" till tjänsten? Vilka? Satte du upp nya mål? Var det avgörande eller en bara en bisak?

B9: Om man tänker sig sitt arbetsliv som ett livspussel, där man försöker få hela tillvaron att gå ihop, är utlandsinsatsen är en pusselbit i mängden eller skiljer den sig åt från andra tänkbara arbeten för dig? Varför då i sådana fall? Finns det andra exempel där du haft/har samma drivkraft?

B10: Hur stor roll spelade lönen för beslutet att åka? Fick du risktillägg? Skulle höjd lön kunna påverka dig att stanna längre eller åka på fler insatser? Jämfört med andra faktorer som har berörts ovan, hur avgörande var lönen?

C1: Har du varit inblandad i strid eller på annat sätt varit i en livshotande situation under tjänsten?

C2: Hur hög bedömer du risken var för dig generellt under insatsen, på en 7-gradig skala, där 7 är

mycket hög och 1 är inte alls? Kan man säga att X gjorde att det var värt det, eller något annat?

C3: Hur mycket var du villig att offra för ditt yrke som militär i utlandet? Varför? Kan du ge exempel? Som att offra sin bekvämlighet, tidiga morgnar/sena kvällar, tid med familjen och vänner, sitt liv?

3.6. Avgränsning

Var ska man då dra gränsen för den aktuella undersökningen? Svenska militären har ju varit på ”utlandsuppdrag” sedan åtminstone vikingatiden för 1000 år sedan. Skulle syftet vara att göra en historisk redovisning av hur motivationen har sett ut och eventuellt förändrats över tid borde tidsramarna vara relativt vida. I det här fallet är det dock mer intressant att ligga så nära samtiden som möjligt. Dels för att få färskt källmaterial och dels för det är moderna förhållanden som uppsatsen vill uttala sig om, något som kan bli relevant för framtida applicering och forskning. Därför görs en första avgränsning vid 2010 då beslutet trädde i kraft att låta den svenska värnplikten vila i fredstid.¹⁰³ Då det obligatoriska försvaret byttes ut mot ett yrkesförsvaret. Det förs visserligen politiska diskussioner om att återinföra värnplikten, vilket skulle kunna påverka vilka som väljer utlandstjänst, men i dagsläget är det ordningen från 2010 som råder.

Hur många har då varit på utlandsuppdrag under den här perioden? Räkna man med de civila har svenska försvaret haft c:a 7000 personer i utlandstjänst från 2010 till dags datum (juli 2016).¹⁰⁴ Huvuddelen av dessa har tjänstgjort i Afghanistan (först under ISAF - International Security Assistance Force och numer under RSM - Resolute Support Mission) och i Mali (under MINUSMA - United Nations Multidimensional Integrated Stabilization Mission in Mali). Ser vi till hur många som i dagsläget gör utlandstjänst uppgick siffran till 459 personer den 31 maj 2016.¹⁰⁵ Av dessa är majoriteten i Mali.

¹⁰³ Försvarsmakten. Riksdagsbeslut: Frivillighet ersätter plikt. 2013-06-13.

¹⁰⁴ Försvarsmaktens årsredovisningar från 2010 - 2015. Information ur bilagorna nr. 2

¹⁰⁵ Försvarsmakten. Personalsiffror för internationella insatser. 2016-05-31.

3.7. Urval

3.7.1. Enkät

Vi väljer att kalla de c:a 7000 personer som har varit i väg sedan 2010 för populationen. Skulle hela populationen tillfrågas skulle det vara en så kallad totalundersökning men av praktiska skäl behöver i stället ett urval göras.¹⁰⁶ Det urvalet kan också kallas för stickprov. Stickprovet kan göras antingen som ett helt obundet slumpmässigt sådant, där exempelvis var 203:e person i försvarets register tillfrågas, eller ett mer medvetet stratifierat val. I ett stratifierat urval delar man upp populationen i olika grupper där olika tyngdpunkter kan läggas för att ta man exempelvis vill inkludera minoritetsgrupper.¹⁰⁷ För att kunna fokusera på de som för tillfället gör utlandstjänst görs därför ett stratifierat urval som omfattar de 459 individerna. Den gruppen blir således överrepresenterad i förhållande till de som har avslutat sin tjänst.¹⁰⁸

Av den 459 individer stora gruppen skulle sedan ytterligare ett stratifierat eller ett slumpmässigt urval kunna ske (eller en totalundersökning), men då Försvarsmakten beviljade att ta emot enkäten till samtliga 250 stycken som tjänstgör i Mali för tillfället, sågs det som fördelaktigt. De utgör 55 % av gruppen. Av de 7000 individerna i populationen utgör de 250 individerna 3,6 %.

3.7.2. Intervjuer

Då det inte var realistiskt att åka ner till Mali och genomföra intervjuer på plats knöts i stället kontakt genom Facebook, släkt och vänner till de som har tjänstgjort utomlands sedan 2010. Gemensamt för samtliga som har intervjuats är att de antingen har varit i Afghanistan eller Mali, eller både och.

¹⁰⁶ Stukát, Staffan, *Statistikens grunder*, Studentlitteratur, Lund, 1993. s. 64

¹⁰⁷ *Ibid.* s. 68

¹⁰⁸ Eliasson. 2013. s. 47

4. Empiri och analys

4.1. Enkät

Av de c:a 250 personerna i kontingenten Mali erhöles svar från 131 stycken. Ett bortfall med 119 stycken men ändå en svarsfrekvens på 52 %. Av den 459 individer stora gruppen utgör då 131 individer 28,5 %. Dessa 131 svar med sina 18 variabler har sedan matats in och analyserats i datorprogrammen SPSS och Excel. Vad har då resultatet blivit?

Se Figur 1 på nästföljande sida.

Figur 1:

Descriptive Statistics					
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
göra karriär och nya utmaningar	131	2,00	7,00	5,2214	1,19157
skillnad för andra	131	2,00	7,00	5,3511	1,17620
presterar på topp och utvecklar färdigheter	131	1,00	7,00	5,2595	1,25629
lönen spelade en avgörande roll	131	1,00	7,00	4,0916	1,86238
naturligt att jobba inom försvaret	130	1,00	7,00	3,7538	1,56543
jämvikt mellan arbete och fritid	131	1,00	7,00	5,4962	1,58539
huvudsakliga identitet utanför	130	1,00	7,00	5,2077	1,39042
arbeta längre pass	131	1,00	7,00	5,0687	1,64640
bli så bra som möjligt i mitt yrke	129	1,00	8,00	5,1938	2,20467
hög lön	130	1,00	8,00	4,3692	2,34979
världen till en bättre plats	130	1,00	8,00	4,2615	2,28427
utvecklas som människa	129	1,00	8,00	6,0698	1,83791
värdefull pusselbit	129	1,00	8,00	3,8372	2,38088
balans i livet	129	1,00	8,00	3,1008	1,96391
erfarenheter till utanför	129	1,00	8,00	5,1473	1,96095
demokrati och mänskliga rättigheter	130	1,00	8,00	3,9923	1,99416
hur stor uppoffring är Mali	128	1,00	7,00	4,5547	1,56642
hur stor livsfara	128	1,00	7,00	3,4453	1,41871

Den här tabellen visar i tur och ordning: N) Hur många som har svarat på respektive fråga. Varför det inte står 131 på samtliga är för att på några enstaka enkäter har respondenten glömt eller missat att fylla i just den frågan. M och M) Visar ramen av värden som har använts. På de första 8 påståendena var det alltså möjligt att gradera mellan 1 till 7, och på den 9:e frågan mellan 1-8. MEAN) Det intressanta medeltalet. På fråga 4 blev medeltalet exempelvis 4,0916

av alla 131 som svarade. Mycket nära mitten av skalan alltså. STD. DEVIATION) Standardavvikelsen visar på hur stor spridningen har varit på svaren. Ju lägre siffra desto tätare och närmare medelvärdet har respondenterna svarat. Skulle man göra en kurva över svaren skulle en sådan linje bli toppig. Ju högre siffra desto vidare spridning och i stället för en toppig kurva kommer den mer likna en rund kulle. Väljer vi att generalisera på de större populationerna (7000 eller 459), visar standardavvikelsen på träffsäkerheten av en given variabel.

Figur 2:1 (ålder)

Statistics

ålder

N	Valid	125
	Missing	6
Mean		30,3040
Median		28,0000
Mode		25,00
Std. Deviation		8,45503
Percentiles	25	25,0000
	50	28,0000
	75	32,0000

Figur 2:2 (ålder och kön)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ålder	125	22,00	64,00	30,3040	8,45503
kön	128	1,00	2,00	1,1016	,30326
Valid N (listwise)	124				

Figur 2:3 (kön)

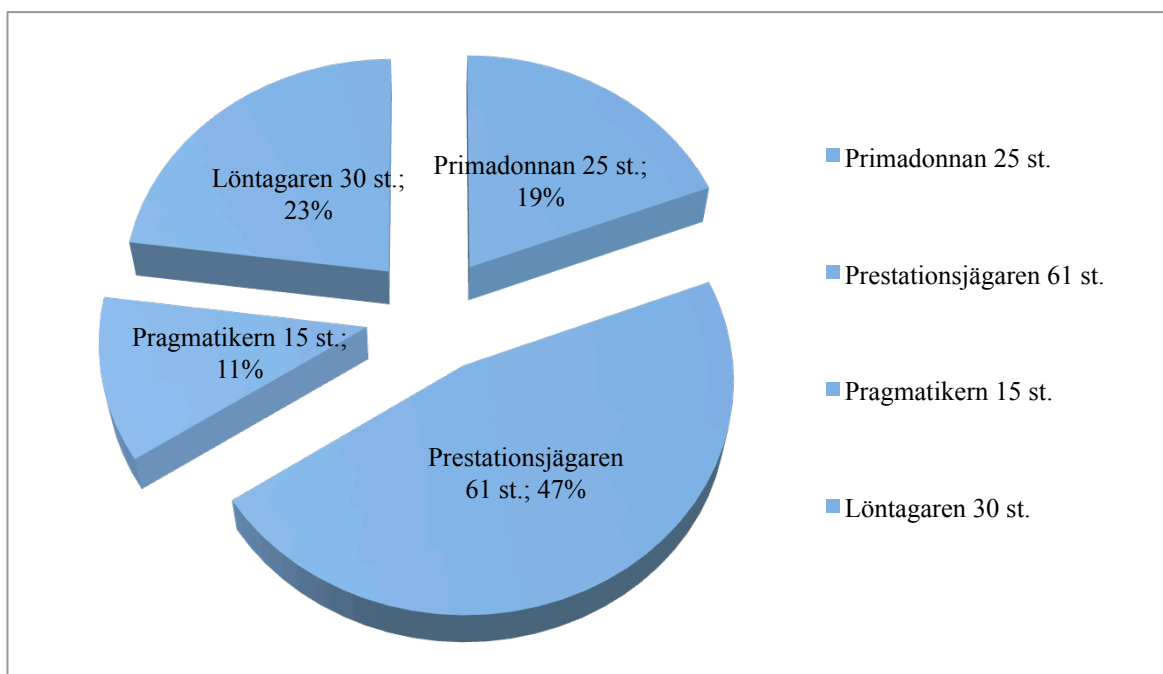
kön

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	man	115	87,8	89,8	89,8
	kvinn	13	9,9	10,2	100,0
	Total	128	97,7	100,0	
Missing	,00	3	2,3		
Total		131	100,0		

På frågan om ålder blev medelvärdet 30,3 år men medianen något lägre, 28 år. Varför värdena skiljer sig är för att några av respondenterna var över 50 år. Andelen män var mycket större än kvinnorna, 115 stycken män, 87,8 %, respektive 13 stycken kvinnor, 9,9 %. En mansdominerad grupp med andra ord.

Den här informationen säger oss en hel del och man skulle kunna gå vidare med exempelvis en rangordning av variablerna eller hur olika åldersgruppers svar skiljer sig åt. Men för att relatera till Heins teori behöver vi vända och vrida något på variablerna. För hur ser fördelningen ut mellan de olika motivationsprofilerna, och hur kan vi uttala oss om den personliga uppoffringen? För att ta reda på det användes medelvärdena av de fyra olika frågorna som var knutna till varje motivationsprofil. Värdena ställdes mot varandra och resulterade i följande diagram (i några enstaka fall var medelvärdet lika mellan exempelvis primadonnan och prestationsjägaren och i de fallen fick den högsta siffran i rangordningen fälla avgörandet):

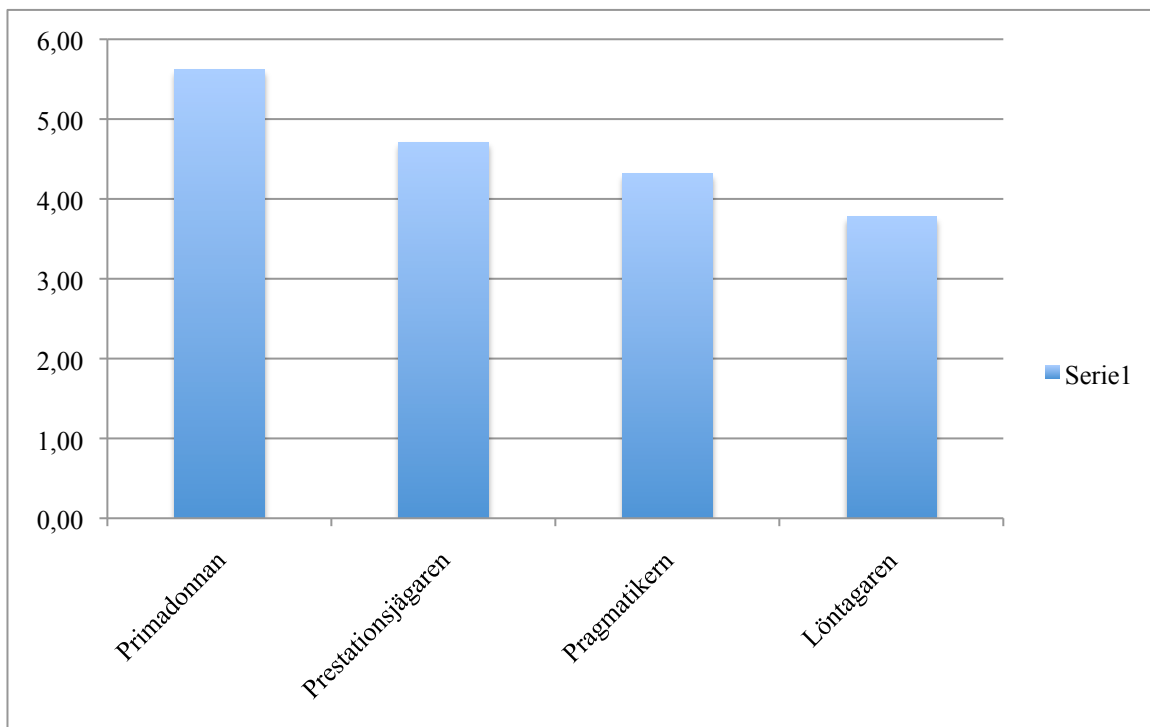
Figur 3:



Otvivelaktigt har prestationsfaktorererna med dess profil varit dominerande. Nästan hälften av respondenterna har graderat de värdena som högre än de övriga. Några andra intressanta

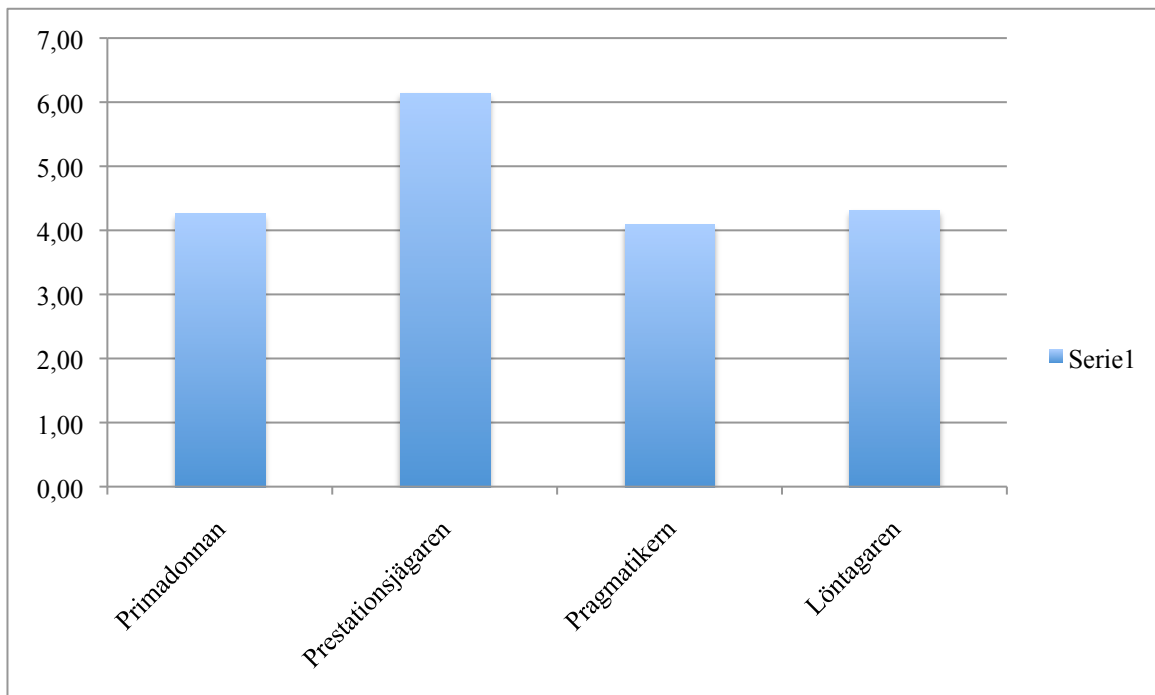
inslag är att de övriga profilerna samtliga är representerade av över 10 %. Den näst största sektorn med 23 %, faller något förvånande inom kategorin löntagare. Här skulle man kunna nöja sig, men nu är det inte så svart eller vitt att samtliga prestationsjägare har svarat 7 eller 8 på de frågorna och 1 på de övriga. Därför är det intressant att se närmare på varje profils svar.

Figur 4 (Primadonnan 25 st.):



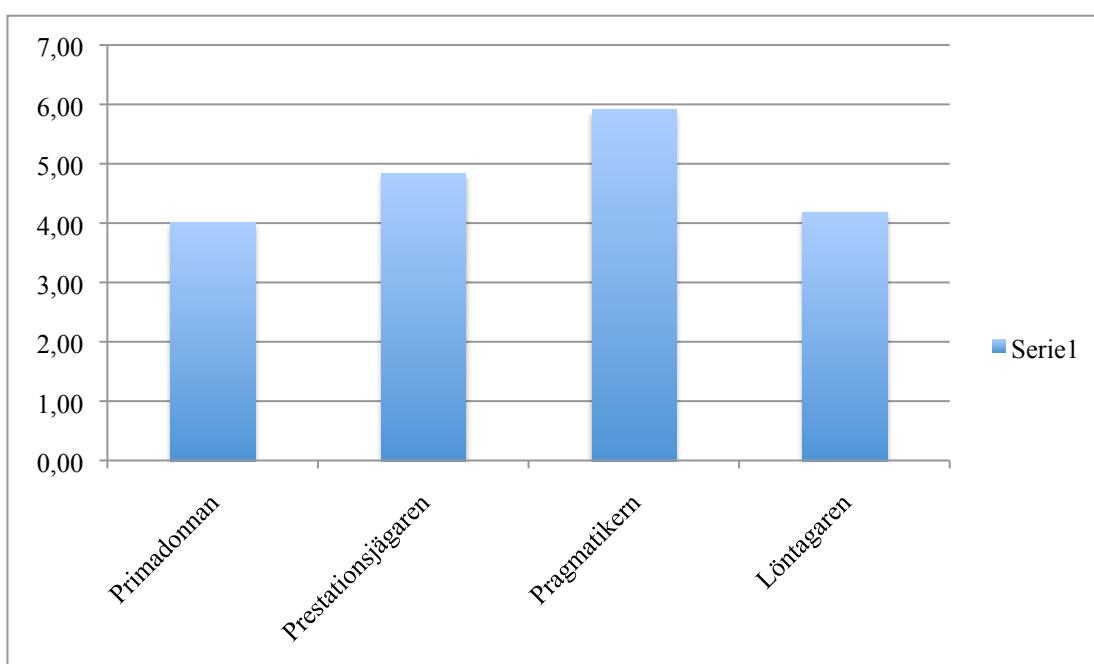
Ganska jämnt fallande värden där löntagarfaktorerna hamnar under medeltalet 4. Det stämmer väl överens med teorin att primadonnor är främmande för att drivas av ekonomiska skäl.

Figur 5 (Prestationsjägaren 61 st.):



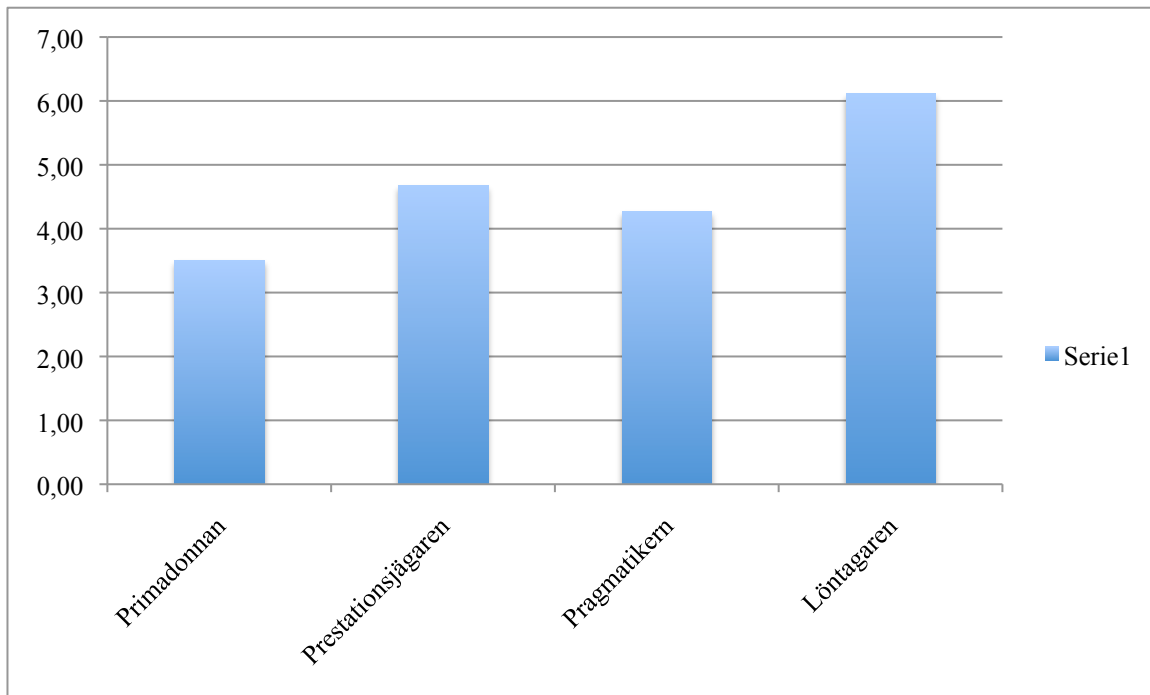
Här är fördelningen annorlunda. De övriga faktorerna ligger ganska jämt strax över 4 men noterbart är hur markant mycket mer prestationsfaktorerna har värderats av kategorin. Av dessa 61 personer har det alltså inte varit så stor tvekan över vad som motiverar dem mest.

Figur 6 (Pragmatikern 15 st.):



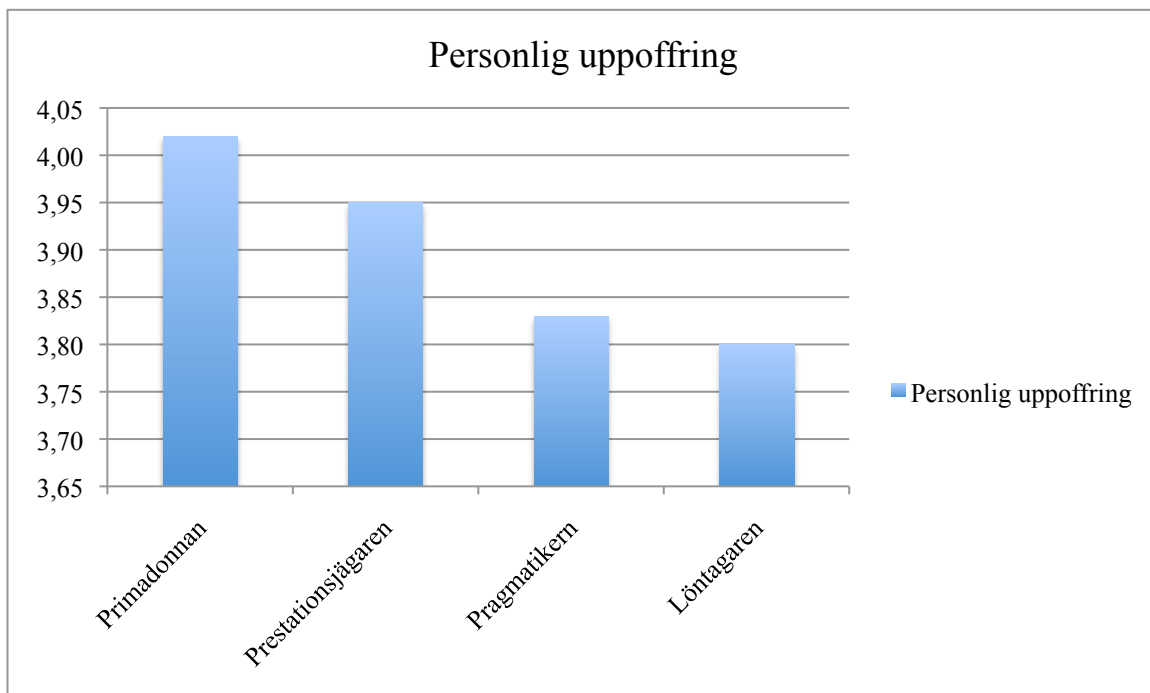
Något överraskande dominans av "balansfaktorerna" för att man skulle kunna tro att de övriga värdena skulle värderas relativt likvärdigt av personer som uppskattar jämvikt och balans, men prestationsfaktorerna är tydligt de som motiverar i andra hand. Det här är också den minsta gruppen, 11%.

Figur 7 (Löntagaren 30 st.):



Tydligt att det är det omvända scenariot från primadonnan. För löntagarna har inte de idealistiska värdena vägt tungt med ett medelvärde runt 3,5. Även här ett markant högre värde för gruppens primära motivationsfaktorer.

Figur 8 (Personlig uppoffring):



I den här figuren blir teorin till stor del bekräftad, graden av personlig uppoffring stämmer faktiskt med vilken motivationsprofil en individ tillhör. Figuren ska dock tolkas med viss försiktighet eftersom värdena ändå ligger relativt nära varandra. Men själva mönstret talar till teorins fördel, att primadonnorna är beredda att (eller anser sig) göra större uppoffringar än exempelvis löntagarna.

4.2. Intervjuer

Schema 1:

	Primadonnan	Prestationsjägaren	Pragmatikern	Löntagaren	Personlig uppföring
<p>Intervjuperson 1</p> <p>34 år. Fallskrämsjägare i grunden. Underrättelsearbete. Har varit i Kosovo, Afghanistan och Mali.</p>	<p>"jag ville ju göra något som betydde något", "bra för någon mer än bara mig själv", "andra ska känna sig säkra",</p>	<p>"duktig på det jag gör", "råkar jag kunna det rätt bra", "det här kan jag göra bra", "de är drivna och är bara väldigt duktiga" (förebilder), "äventyret, och spänningskänslan", "vi ska bli bäst i världen på det här" (förebild),</p>	<p>"antingen förbereder man sig för att åka, är borta eller mellanlandar, man fick 3 normala veckor (i stöten), under 2 år"</p>	<p>"det spelade väldigt liten roll faktiskt, ofta tjänade jag mer pengar när jag var hemma"</p>	<p>"sitta uppe en natt och skriva en rapport gör man det", "hade inte tolererat en högre risk" (i fält), "då var jag villig att offra ganska mycket av mitt umgänge"</p>
<p>Intervjuperson 2</p> <p>28 år. Stridsjukvårdare /Skyttesoldat. Har varit i Afghanistan.</p>	<p>"syftet måste vara att använda det man har lärt sig", "ansvarar för mångas liv", "vi gav folk som ville möjligheten att leva på ett annat sätt", "det vet jag inte" (svag reaktion, angående arbetet som ett kall),</p>	<p>"tränar väldigt mycket", "man försöker nå en väldigt hög nivå", "frustrerande att aldrig kunna åka", "självförverkligande", "ställer ganska höga krav på dig att du är det bästa som du kan vara" (ansvaret för andra), "hålla en hög lägsta nivå", "inte en sådan som lätt ger upp", "ja absolut, ja absolut" (stark reaktion, att sträva efter personliga mål), "för inte vara en belastning", "så fort du har nått en nivå så siktar du på nästa", "lite kronan av hela utbildningen"</p>	<p>"en pusselbit i mängden, eller det var ett naturligt steg, gjorde värnplikt, jobbade som soldat, åkte, utbildade mig till sjuksköterska", "det går inte att vara på helspänn hela tiden"</p>	<p>"tjäna pengar för eventuella studier", "det har aldrig varit avgörande, jag vill göra sådant som jag är intresserad av" (angående lönen),</p>	<p>"varje gång vi lämnade campen (om att vara i livshotande situationer), "så jag tror att det är hälsosamt med ett mått av rädsla, så att du fortsätter göra det som du ska göra", "större risk och större hot, definitivt" (än jämfört med Sverige).</p>

Intervjuperson 3 47 år Officer Har varit i Bosnien och Afghanistan.	"ut och hjälpa till, jag är ganska solidarisk som människa"	"duger jag?", "utveckla mig själv", "träna upp mig fysiskt",	- kom inte in på specifika frågor-	"visst, mer lön, men det ser jag bara som en bonus."	"har varit med i ett 20-tal strider."
--	---	---	---------------------------------------	---	---

5. Slutsatser

Då ska vi återknyta till studiens frågeställningar. Vad är det som motiverar svenska soldater att delta i internationella insatser?

Det som undersökningen har visat, med utgångspunkt i Heins teori, är att den största delen, 47 %, motiveras av faktorer som är förknippade med prestationsjägaren. Det är alltså en vilja, en drivkraft att prestera på topp, låta sina färdigheter utvecklas och bli så bra som möjligt på sitt yrke som är centralt. Som en av intervjupersonerna uttryckte det ”att åka utomlands blev liksom kronan på all träning och all övning”, eller ”att så fort du har nått en nivå så strävar du efter nästa”.

De övriga 53 % blev fördelade i fallande ordning på löntagaren, primadonnan och pragmatikern. Undersökningen har också visat på arketypernas inbördes fördelning, att trots att en viss arketyper är den dominerande finns de andra faktorerna mer eller mindre representerade hos alla. Hos intervjupersonerna blev kombinationen mellan prestationsjägaren och primadonnan särskilt framträdande. Varken pragmatikerns eller löntagarens drivkrafter tycktes betyda så mycket hos intervjupersonerna. Det kan innebära att om de hade varit en av respondenterna av enkäten hade de kategoriserats som primadonnor, eller mer troligt som prestationsjägare. Vilket inte är omöjligt med tanke på att varannan tillfrågad svensk soldat i utlandstjänst i dagsläget skulle falla inom den kategorin utifrån den här undersökningen.

Ett stort syfte med intervjuerna var att de skulle ge röst åt vad som kan döljas bakom respondenternas svar. Med deras egna ord i tolkningsschemat har det givits ett smakprov på det.

Den sekundära frågeställningen ämnade att ta reda på hur sambandet såg ut mellan motivation

och uppoffring. På den frågan stämde undersökningens resultat väl överens med teorin, men återigen ska det tolkas med försiktighet eftersom värdena låg relativt nära varandra på skalan. Dock blir det ett större steg om primadonnorna och löntagarna jämförs med varandra.

6. Förslag på vidare forskning

Det är flera trådar som nu blir möjliga att dra i. En av de mer uppenbara är att fortsätta vidga tillämpningen av teorin, dels på andra svenska militärer, men även till andra yrkesgrupper, som poliser/brandmän/räddningspersonal, för att se om ett liknande mönster uppvisar sig. Ett annat uppslag är att undersöka hur representationen ser ut hos andra länders militärer, är motivationsprofilerna kulturellt betingade?

En annan tråd är att göra ytterligare studier över hur de olika profilerna samverkar, dels med varandra, inom kontingenten i Mali, men också tillsammans med helt andra aktörer. Möjligen skulle samarbeten med andra myndigheter eller NGO:s kunna förstås och förbättras utifrån förståelsen av de olika drivkrafterna. Kanske primadonnor inom Försvaret lättare förstår och kan samarbeta med organisationer som Röda Korset och Läkare utan gränser?

Det skulle också vara intressant att undersöka i fall de ideella organisationerna, vilka också arbetar i krigshärjade områden, som man skulle kunna tro har en överrepresentation av idealister och primadonnor, har samma fördelning som soldaterna i Mali.

Ytterligare en tråd är att studera hur och vilka uppgifter de olika profilerna är bra på att utföra, vad säger motivationsprofilerna om arbets kvalitén?

Källhänvisning:

Litteratur:

Denscombe, Martyn, *Forskningshandboken: för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*, Studentlitteratur, Lund, 2000

Eliasson, Annika, *Kvantitativ metod från början*, 3., uppdaterade uppl., Studentlitteratur, Lund, 2013

Esaiasson, Peter, Gilljam, Mikael, Oscarsson, Henrik & Wängnerud, Lena (red.), *Metodpraktikan: konsten att studera samhälle, individ och marknad*, 4., [rev.] uppl., Norstedts juridik, Stockholm, 2012

Forslund, Magnus, *Organisering och ledning*, 2. uppl., Norstedt, Stockholm, 2011

Harboe, Thomas, *Grundläggande metod: den samhällsvetenskapliga uppsatsen*, 1. uppl., Gleerup, Malmö, 2013

Hein, Helle Hedegaard, *Motivation: motivationsteorier & praktisk tillämpning*, 1. uppl., Liber, Stockholm, 2012

Jacobsen, Dag Ingvar & Thorsvik, Jan, *Hur moderna organisationer fungerar*, 4., [uppdaterade] uppl., Studentlitteratur, Lund, 2014

Lindkvist, Lars, Bakka, Jørgen Frode & Fivelsdal, Egil, *Organisationsteori: struktur, kultur, processer*, 6., rev. och aktualiserade uppl., Liber, Stockholm, 2014

Stukát, Staffan, *Statistikens grunder*, Studentlitteratur, Lund, 1993

Artiklar:

Battistelli, Fabrizio, Teresa Ammendola, och Maria Grazia Galantino. "The fuzzy environment and postmodern soldiers: The motivations of the Italian contingent in Bosnia." *Small Wars & Insurgencies* 10.2 (1999): s. 138-160.

Battistelli, Fabrizio. "Peacekeeping and the postmodern soldier." *Armed Forces & Society* 23.3 (1997): s. 467-484.

Dakwar, Julia Rytter, Anne-Christine Rosfeldt Lorentzen, och Flemming Smedegaard. "En ansats til en teori om Situationel Dialektisk Ledelse." *Det Ny Merino* (2015).

Hedlund, Erik. "GMU-rekryterna: En studie av motivation, självbild och frågor kopplade till GMU, ledarskap, utbildning och fortsatt engagemang i försvaret." *Försvarshögskolan* (2011).

Hedlund, Erik. "What motivates Swedish soldiers to participate in peacekeeping missions: Research note." *Armed Forces & Society* 37.1 (2011): s. 180-190.

Hein, Helle Hedegaard. "Motivation og ledelse af højt specialiserede kreative medarbejdere." *Ledelse & Erhvervsøkonomi* 74.4 (2009): s. 21-33.

Hein, Helle Hedegaard. "The Motivation and Management of Highly Specialized Creative Employees." *Understanding Organizations in Complex, Emergent and Uncertain Environments*. Palgrave Macmillan UK, 2012. s. 167-184.

Hein, Helle Hedegaard. "Primadonnaen, Præstations-tripperen, Pragmatikeren og Lønmodtageren." *Ledelse i dag* (ledelseidag.dk) 4 (2009).

Kincheloe, Joe. "Fiction formulas: Critical constructivism and the representation of reality." i Tierney, William G., och Yvonna S. Lincoln, red. *Representation and the text: Re-framing the narrative voice*. Suny Press, (1997) s. 57-79.

Malik, Muhammad Ehsan, och Basharat Naeem. "Towards understanding controversy on Herzberg theory of motivation." *World Applied Sciences Journal* 24.8 (2013): s. 1031-1036.

Magoon, Robert A., och Aaron James. "Applicability of Herzberg's motivator hygiene theory in studying academic motivation." *Community Junior College Research Quarterly* 3.1 (1978): s. 45-59

Procter, T. H. "The motives of the soldier." *International Journal of Ethics* 31.1 (1920): s. 26-50.

Paludan Nielsen, Karina, och Kristina Stockunaite. "The surprising similarities between pole dancers and financial dealers." (2013)

Phillipchuk, Jim, och John Whittaker. "An inquiry into the continuing relevance of Herzberg's motivation theory." *Engineering Management Journal* 8.1 (1996): s. 15-20.

Rasmussen, Frode AS, och G. Janus. "Motivation of Scandinavian Knowledge Workers: a survey of methods and their effectiveness." (2011).

Österberg, Johan, och Leif W. Rydstedt. "Core values and attitudes among Swedish conscripts volunteering for international missions: An exploratory study." *The Journal of Values Based Leadership* 6.2 (2013).

Offentligt tryck:

FN:s säkerhetsråd (UN Security Council), Resolution 2100, 25 april 2013, S/RES/2100 (2013)

Försvarmaktens Årsredovisning 2010. 23 386:52687 - Bilaga 2 (Personalberättelse)

Försvarmaktens Årsredovisning 2011. 23 386: 53019 - Bilaga 2 (Personalberättelse)

Försvarmaktens Årsredovisning 2012 KMÄ 23 386:50878 - Bilaga 2 (Personalberättelse)

Försvarmaktens Årsredovisning 2013 KMÄ FM2013-1839-3 - Bilaga 2 (Personalberättelse)

Försvarmaktens Årsredovisning 2014 KMÄ FM2014-3782:4 - Bilaga 2 (Personalberättelse)

Försvarmaktens Årsredovisning 2015 FM2015-14703:2 – Bilaga 2 (Personalberättelse)

Regeringens proposition 2014/15:68 *Svenskt deltagande i Förenta nationernas stabiliseringsinsats i Mali*

Elektroniska källor:

Dagens Nyheter. Sverige fick plats i FN:s säkerhetsråd. 2016-06-29.

<http://www.dn.se/nyheter/varlden/stillsamt-jubel-nar-sverige-fick-en-plats-i-fns-sakerhetsrad/>
(Hämtad: 2016-08-05)

FN. MINUSMA. Bakgrund. 2016-08-07.

<http://www.un.org/en/peacekeeping/missions/minusma/background.shtml>
(Hämtad: 2016-08-07)

FN. Dödssiffror. 2016-07-31.

http://www.un.org/en/peacekeeping/fatalities/documents/stats_4a.pdf (Hämtad: 2016-08-07)

Försvarmakten. Riksdagsbeslut: Frivillighet ersätter plikt. 2013-06-13.

<http://www.forsvarsmakten.se/sv/aktuellt/2010/05/riksdagsbeslut-frivillighet-ersatter-plik/>
(Hämtad: 2016-08-05)

Försvarmakten. Grundutbildning. 2016-08-05.

<http://jobb.forsvarsmakten.se/sv/vagen-in/grundutbildning>. (Hämtad: 2016-08-05)

Försvarmakten. Uppdrag i Sverige och utomlands. 2016-08-05.

<http://www.forsvarsmakten.se/sv/om-myndigheten/vart-uppdrag/uppdrag-i-sverige-och-utomlands/> (Hämtad: 2016-08-05)

Försvarmakten. Personalsiffror för internationella insatser. 2016-05-31.

<http://www.forsvarsmakten.se/sv/var-verksamhet/internationella-insatser/personalsiffror-internationella-insatserna/> (Hämtad: 2016-08-05)

Hellehein.dk. Arketyperna. 2016-08-04.
<http://hellehein.dk/arketyperne/> (Hämtad: 2016-08-04)

Nationalencyklopedin. Motivation. 2016-07-17.
<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/motivation> (Hämtad: 2016-07-17)

Nationalencyklopedin. Arketyp. 2016-07-17.
<http://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/arketyp> (Hämtad: 2016-07-17)

Please copy me. Tänk på detta när du gör en intervju. 2016-07-05.
<http://pleasecopyme.se/Fö2007/11/tank-pa-detta-nar-du-gor-en-intervju/>
(Hämtad: 2016-07-05)

Svenska Dagbladet. Löfven försvarar den riskfyllda Mali-insatsen. 2014-11-21.
<http://www.svd.se/lofven-forsvarar-den-riskfyllda-mali-insatsen> (Hämtad: 2016-08-07)

Bilaga 1

Hej! Du har nu fått en enkät som handlar om motivation inom Försvarsmakten. Jag som har utformat enkäten heter Henrik Dalin och gör undersökningen för min c-uppsats på Försvarshögskolan. Frågorna är 11 st till antalet och samlade på den här A4:an. Beräknad svarstid är 5-10 minuter. Ett stort tack på förhand för din medverkan!

Gradera följande påståenden på en skala mellan 1 och 7 genom att ringa in en siffra.
1 = stämmer inte alls. 7 = stämmer till fullo.



1: Att göra karriär och få nya utmaningar är viktigt för mig.

1 — 2 — 3 — 4 — 5 — 6 — 7

2: Jag vill vara delaktig i ett arbete där jag gör skillnad för andra.

1 — 2 — 3 — 4 — 5 — 6 — 7

3: Om jag inte presterar på topp och utvecklar mina färdigheter blir jag frustrerad.

1 — 2 — 3 — 4 — 5 — 6 — 7

4: Lönen spelade en avgörande roll varför jag valde att tjänstgöra utomlands.

1 — 2 — 3 — 4 — 5 — 6 — 7

5: Det är naturligt för mig att arbeta inom försvaret och jag har svårt att tänka mig att jobba med något annat.

1 — 2 — 3 — 4 — 5 — 6 — 7

6: För mig är det betydelsefullt med en jämnvikt mellan arbete och fritid.

1 — 2 — 3 — 4 — 5 — 6 — 7

7: Arbetet är viktigt men min huvudsakliga identitet har jag utanför Försvarsmakten.

1 — 2 — 3 — 4 — 5 — 6 — 7

8: För högre lön kan jag tänka mig att utföra uppgifter jag annars inte skulle gjort och arbeta längre pass.

1 — 2 — 3 — 4 — 5 — 6 — 7

9: Rangordna nu följande åtta faktorer efter vad som är viktigt för ditt val att tjänstgöra i Mali. Siffran 8 skrivs bredvid det viktigaste, siffran 7 bredvid det näst viktigaste osv. till siffran 1 för det minst viktiga.

För att bli så bra som möjligt inom mitt yrke	Värdefull pusselbit i hela mitt livspussel
Hög lön	Att skapa en balans i livet mellan olika engagemang
Möjlighet att göra världen till en bättre plats	Få erfarenheter som är nyttiga utanför tjänsten
Utvecklas som människa och prestera på bästa sätt	Att kämpa för svenska ideal som demokrati och mänskliga rättigheter

10: Hur stor uppoffring är det för dig att göra utlandstjänst i Mali, en tjänst där man ytterst riskerar sitt liv?
1 = mycket liten. 7 = mycket stor.

1 — 2 — 3 — 4 — 5 — 6 — 7

11: Till hur stor del bedömer du din tjänst vara förenad med livsfara?

1 — 2 — 3 — 4 — 5 — 6 — 7

Personlig information (hanteras konfidentiellt och kommer inte publiceras i uppsatsen):

Namn, datum och ort: _____

Ålder: _____ Yrke/Befattning: _____

Kön: _____ Sammanlagd tid i Mali: _____

Huvudsaklig uppgift/Funktion för tillfället: _____

Bilaga 2

INTERVJU

Personlig information:

A1: Namn

A2: Ålder

A3: På vilken plats ägde utlandstjänsten eller tjänsterna rum?

A4: Under vilken/vilka perioder var du där?

A5: Vilken befattning hade du?

A6: Vilka var dina huvudsakliga uppgifter?

A7: Hur lång tid hade du varit i det militära fram tills du åkte?

A8: Vilken utbildning hade du för utlandstjänsten?

Motivationsfrågor:

B1: Hur föddes tanken att göra utlandstjänst första gången?

B2: Varför valde du att åka? Fanns det flera anledningar? Vad skulle du säga var avgörande för beslutet?

B3: Vad drev och motiverade dig för arbetet under insatsen? Förändrades eller utvecklades detta under resans gång, det blir ju aldrig riktigt som man har tänkt sig? Stärktes eller sänktes din motivation under tiden? Av vad i sådana fall?

B4: Har/hade du några förebilder inom militären? Vad karaktäriserar dem?

B5: Om du plötsligt vaknade upp en dag och ifrågasatte meningen med allt och alla i utlandstjänsten, var hittar du då motivationen?

B6: Vänder vi på det, vad skulle vara mest demotiverande under en insats?

B7: Om du jämför med andra perioder i ditt liv, skulle du säga att tiden under utlandstjänsten var mindre, lika, eller mer meningsfull än andra perioder? Vad beror det på tror du?

B8: Om man tränar idrott eller går på gym kan man ha vissa mål man vill uppnå. Tänkte du i liknande banor om man överför ett "personligt måltänkande" till tjänsten? Vilka? Satte du upp nya mål? Var det avgörande eller en bara en bisak?

B9: Om man tänker sig sitt arbetsliv som ett livspussel, där man försöker få hela tillvaron att gå ihop, är utlandsinsatsen är en pusselbit i mängden eller skiljer den sig åt från andra tänkbara arbeten för dig? Varför då i sådana fall? Finns det andra exempel där du haft/har samma drivkraft?

B10: Hur stor roll spelade lönen för beslutet att åka? Fick du risktillägg? Skulle höjd lön kunna påverka dig att stanna längre eller åka på fler insatser? Jämfört med andra faktorer som har berörts ovan, hur avgörande är lönen?

Uppoffring:

C1: Har du varit inblandad i strid eller på annat sätt varit i en livshotande situation under tjänsten?

C2: Hur hög bedömer du risken var för dig generellt under insatsen, på en 7-gradig skala, där 7 är mycket hög och 1 är inte alls? Kan man säga att X gjorde att det var värt det, eller något annat?

C3: Hur mycket var du villig att offra för ditt yrke som militär i utlandet? Kan du ge exempel? Som att offra sin bekvämlighet, tidiga morgnar/sena kvällar, tid med familjen och vänner, sitt liv?