

Vill du bli officer?

Om motiv att ansöka respektive *inte* ansöka till Officersprogrammet

av Maja Pettersson

Résumé

In times of need for increased military capability, the Swedish Armed Forces faces in the next few years a challenge in the personnel supply, due to a shortage of newly graduated officers combined with a large number of retiring officers. To meet the demands of the increased recruitment of military officers, and to adapt the recruitment campaigns, an important task is first to identify what motivates young soldiers and recruits to embark on a military officer career. The aim of this quantitative study is to investigate the motivation of Swedish recruits to apply for Military Academy Karlberg (MHS K), or what brings them to the opposite choice. To this end Frederick Herzbergs motivation-hygiene theory, and the postmodern-/modern-/paleomodern-categories of Fabrizio Battistelli, have been applied in order to measure motivation among recruits. The results indicate that both those recruits that have applied for MHS K, and those who have not, are motivated mostly by postmodern factors related to self-fulfilment. Applicants seem to be motivated by, for example, personal- or leadership development, while those who do not apply often have other plans usually involving civilian work and education. In addition, the study found that among those who apply, women and non-combat units appear to have a stronger postmodern motivation than men and combat units.

”Nu söker vi dig som känner att du lyckats när gruppen lyckats. Bli officer.”

Officersprogrammets rekryteringskampanj, december 2020.¹

ÅR 2017 BESLUTAR regeringen att återinföra den allmänna värnplikten p g a ett försämrat säkerhetspolitiskt läge i Sveriges närområde och det därmed ökade krav på operativ förmåga. I tillägg svårigheter att genom enbart frivillig rekrytering lyckas fylla Försvarsmaktens behov av personal i krigsförbanden.² Samtidigt som allt fler rekryter ska utbildas, vilket kräver fler officerare, så förväntas även myndigheten gå in i kommande försvarsbeslutsperiod med

ett underskott av yrkesofficerare till följd av ett flerårigt grundutbildningsunderskott, i kombination med en kommande ökning av pensionsavgångar.³ För att möta underskottet av yrkesofficerare har utbildningsplatserna vid såväl Officersprogrammet (OP) som Specialistofficersutbildningen (SOU) utökats, men fram till 2018 var intresset för Officersprogrammet bristande och antalet antagna elever understeg antalet tillgängliga utbildningsplatser.⁴

Från 2018 har Försvarshögskolan noterat ett ökat intresse för Officersprogrammet, och i anmälningsperioden 2021 är det för första gången över 1 000 sökande till utbildningen. Detta är en fördubbling jämfört med antagningsperioden 2015, då 497 sökande registrerades. En intressant iakttagelse är även att andelen kvinnor ökar kraftigt bland de sökande och utgör nu ca. 26 procent, i jämförelse med 2015 då andelen sökande kvinnor utgjordes av ca 12,5 procent. Intresseökningen tros bero på den återinförda värnplikten och den därmed ökade rekryteringsbasen, samt en ökad andel officerare ute på förbanden som genomgått Officersprogrammet i nuvarande form.⁵ Oavsett vad tidigare rekryteringssvårigheter eller nuvarande intresseökning kan bero på, så finner den som söker ett svar troligtvis en viktig pusselbit genom att studera motivationsfaktorerna som ligger till grund för de sökandes val.

Flera tidigare studier har gjorts kring motivationsfaktorer inom militära grupper i både nationell- och internationell kontext, men en rad forskningsluckor kan identifieras inom ämnet. Primärt tycks det råda en meningsskiljaktighet avseende vilka motivationsfaktorer som de facto främst anses influera militära grupper, där vissa studier av bl a Charles Moskos, Fabrizio Battistelli och Fil Dr Johan Österberg pekar på motiv utifrån självorienterade drivkrafter såsom personliga materiella och immateriella fördelar. Andra studier från exempelvis John Eighmey, James Griffith, och Todd Woodruff m fl menar istället att det tycks vara medmänskligt orienterade drivkrafter baserade på exempelvis ideologi och värderingar som dominerar. Gällande studiernas empiri består dessutom respondenterna i flertalet studier av merparten män i främst stridande enheter, och fokus ligger huvudsakligen på *varför* individer väljer militärtjänstgöring,

snarare än *varför de inte* väljer en militär karriär. Det finns således ett behov av ytterligare studier inom ämnet, som dessutom bemöter ovan identifierade forskningsluckor.

Denna studie tar sin teoretiska utgångspunkt i Fabrizio Battistellis och Frederick Herzbergs motivationsteorier, och syftar utomvetenskapligt till att undersöka vilka motivationsfaktorer som i störst utsträckning påverkar rekryters val att ansöka till Officersprogrammet, men också vilka faktorer som leder till motsatsen. Detta för att Försvarsmakten ska kunna effektivisera rekryteringen till Officersprogrammet genom anpassade rekryteringskampanjer, vilket förhoppningsvis bidrar till att utbildningsplatserna fylls och att dagens brist på yrkesofficerare successivt åtgärdas.

Ett inomvetenskapligt syfte återfinns i att täcka ovan diskuterade forskningsluckor, genom att studien även undersöker om det återfinns skillnader i ansökande rekryters motivationsorientering bland kvinnor och män, samt rekryter med stridande respektive icke stridande huvudtjänst. Dessutom undersöks huruvida det finns ett samband mellan rekrytens grundläggande motivationsorientering i arbetslivet och dennes val att söka respektive inte söka Officersprogrammet. Forskningsfrågan som studien huvudsakligen inriktas mot är således: Vilka är de vanligast förekommande faktorerna som ligger till grund för rekryters val att ansöka respektive inte ansöka till Officersprogrammet? Delfrågorna som följer är: 1) återfinns skillnader i ansökande rekryters motivationsorientering mellan kvinnor och män? 2) återfinns skillnader i ansökande rekryters motivationsorientering mellan rekryter med stridande respektive icke stridande huvudtjänst? 3) återfinns ett samband mellan rekrytens grundläggande yrkesrelaterade motivationsorientering och dennes val att söka respektive inte söka Officersprogrammet?

Teori

Fabrizio Battistellis motivations-teori

Med utgångspunkt i Charles Moskos I/O-modell gällande motivation i militära organisationer presenterar Fabrizio Battistelli 1997 en vidareutvecklad modell innehållandes tre motivationskategorier för att kunna klassificera motivation i militära grupper, och samtidigt förklara varför italienska soldater valt att delta i fredsbevarande insatser. Modellens tre motivationskategorier benämner han *paleomodern*, *modern*, och *postmodern*.

Paleomoderna drivkrafter betonar ideologi, värderingar och normer. Drivkraften karaktäriseras av altruism där individen är självupppoffrande, med en strävan efter att bidra till samhället, hjälpa andra människor och tjäna ett högre syfte. Individen drivs av faktorer såsom plikt känsla, ära och patriotism, och upplever yrket som ett kall. *Moderna drivkrafter* utgår ifrån en självorientering och syftar till personlig vinning där individen exempelvis vill tjäna pengar eller samla kunskap som gynnar den egna karriären. Drivkrafterna motsvarar en marknadsekonomisk motivation, där individen söker monetära belöningar för motsvarande kompetens. Individen handlar utefter en rationalitet som alltså bygger på personlig kostnadsnytta med fokus på egna materiella, ekonomiska och karriärmässiga fördelar. *Postmoderna drivkrafter* relaterar till individens önskan om spänning och äventyr, nya meningsfulla upplevelser och en personlig utveckling. Likt de moderna drivkrafterna är det den egna vinningen som står i fokus, men utifrån inre känslobaserade och självförverkligande behov snarare än genom yttre konkreta belöningar.⁶

Frederick Herzbergs tvåfaktorteori

Den andra motivationsteorin som denna studie lutar sig mot är Frederick Herzbergs tvåfaktorteori. Utifrån omfattande studier på främst arbetare inom industrisektorn identifierade Herzberg 14 faktorer som påverkar individens motivation och arbetstillfredsställelse, vilka utgör grunden i hans tvåfaktorteori. Människan har enligt Herzberg två olika typer av behov där det ena behovet styrs av instinkten att undvika smärta och obehag från den yttre omgivningen, vilket relaterar till de nio s k *hygienfaktorererna*.⁷ Hygienfaktorererna innefattar *företagspolitik, ledning, lön, interpersonella relationer, arbetsförhållanden, utvecklingsmöjligheter, privata faktorer, status, och anställningstrygghet*. Det andra behovet kommer ur individens inre vilja att prestera och utvecklas, vilka uppnås genom de fem s k *motivationsfaktorererna*. Motivationsfaktorererna innefattar *prestation, bekräftelse, själva arbetet, ansvar, och befordran*. *Motivationsfaktorererna*, leder till arbetstillfredsställelse, medan brister i *hygienfaktorererna* leder till missnöje med arbetet. Motsatsen till motivationsfaktorer innebär dock inte missnöje, men däremot innebär avsaknaden av motivationsfaktorer ett slags neutralt tillstånd där ingen arbetstillfredsställelse uppnås. På liknande sätt leder inte motsatsen till bristande hygienfaktorer till trivsel, utan snarare endast avsaknad av missnöje.⁸

Metod

För att besvara forskningsfrågan tar denna studie en teorikonsumerande kvantitativ ansats och en digital enkätundersökning nyttjas, med syftet att mäta rekryters motivation utifrån Battistellis och Herzbergs motivationsteorier. Populationen som studien ämnar uttala sig om är värnpliktiga som

genomför minst nio månader militär grundutbildning i Försvarsmakten.

I enkätundersökningen tillfrågades totalt 598 rekryter fördelade på sju olika förband. För att säkerställa en tillfredsställande representation av de grupper som varit underrepresenterade i tidigare forskning, nämligen kvinnor och rekryter med icke-stridande huvudtjänst, gjordes inledningsvis ett strategiskt riktat urval där samtliga 198 rekryter tillhörande Trängregementet valdes ut som respondenter. Detta då trängregementet är ett logistikförband som både visat sig ha en hög andel kvinnor jämfört med andra förband, och dessutom utbildar huvuddelen av sina rekryter mot understödjande befattningar och därmed en icke-stridande huvudtjänst.⁹ Ytterligare tillfrågade respondenter i undersökningen utgjordes av rekryter ur Skaraborgs regemente P4 (63st), Arméns jägarbataljon (118st), Lv6 (33st), P18 (37st), LSS (110st), samt F7 (39st). Då empirin består av individers uppfattningar, har individskyddskravet genom dess fyra huvudkrav *informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet, och nyttjandekravet*, agerat utgångspunkt vid studiens forskningsetiska övervägande och enkätens utformning.¹⁰

Operationalisering

För att jag skulle kunna identifiera och mäta rekryters motivationsorientering genom en enkät operationaliserades Battistellis och

Herzbergs motivationsteorier, och konkreta indikatorer togs fram för olika motivationsfaktorer inom respektive teori vilka därefter kopplades direkt mot enkätfrågorna. Förutom att enkätfrågor tagits fram utifrån indikatorer ur Battistellis och Herzbergs teorier, användes även indikatorer benämnda *övriga faktorer*, utifrån granskning av analysdata från tidigare forskning av fil dr Johan Österberg vid FHS kring bortfall på Officersprogrammet. Detta för att fånga upp motivationsfaktorer som inte direkt kunnat kopplas till vare sig Battistellis och Herzbergs teorier.

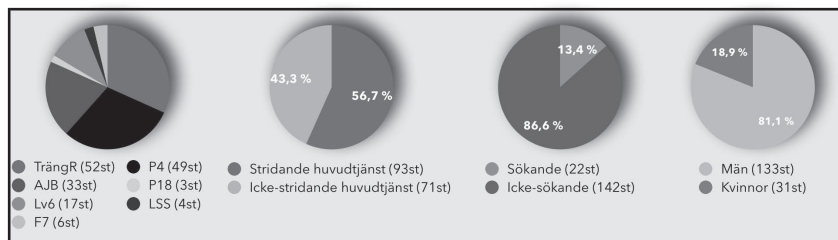
Analys

Enkäten distribuerades till totalt 598 rekryter varav 164 valde att delta i undersökningen, enligt fördelningen i *figur 1*.

Faktorer bakom valet att ansöka till Officersprogrammet

Resultatet från enkätundersökningen visar att de främsta faktorer som haft en avgörande betydelse för de ansökande rekryternas val att söka till Officersprogrammet, var att rekryterna ville:

1. utveckla sin ledarskapsförmåga ($\approx 91\%$)
2. fortsätta vara en del av den gemenskap som finns i FM ($\approx 91\%$)
3. fortsätta med ett yrke som de anser är roligt ($\approx 86\%$)



Figur 1. Svartsfördelning.

4. få personlig utveckling ($\approx 82\%$)
5. få personlig erfarenhet ($\approx 82\%$)
6. skydda Sveriges invånare ($\approx 82\%$)
7. ha en yrkesroll som de känner stolthet för ($\approx 82\%$)

(För samtliga faktorer, se bilaga 1).

Enkätfrågorna är dessutom konstruerade för att man ska kunna generera ett medelvärde som synliggör vilken motivationskategori ur Battistellis motivationsteori som de sökande rekryterna främst drivits av. Resultatet visar att de sökande främst drivits av *postmoderna* följt av *paleomoderna* motivationsfaktorer såsom antingen självförverkligande eller ideologi, värderingar och normer, och att *moderna* drivkrafter såsom materiella, ekonomiska och karriärmässiga fördelar inte varit motiverande i samma utsträckning bakom valet att söka Officersprogrammet. Ett s k t-test¹¹ bekräftar också att resultatet kan generaliseras till en större population, då sannolikhet för att detta resultat skulle ha uppkommit av en slump är mycket liten.

Skillnader mellan könen

Bland de ansökande rekryterna visar medelvärdet att kvinnorna framförallt drivits av *postmoderna* självförverkligande drivkrafter i större utsträckning än männen. Dessutom visar studien att männen drivits något mer av *moderna* drivkrafter än kvinnorna. Genom ett t-test kan det däremot konstateras att denna skillnad mellan könen i motivationsorientering som helhet, är ett resultat som kan ha uppkommit av en slump och bedöms därför således inte vara generaliserbara för en större population. Däremot kan en analys av *enstaka faktorer* inom respektive motivationskategori visa att det finns en s k signifikant skillnad mellan kvinnor och män som söker till Officersprogrammet, där resultatet sannolikt inte bedöms ha uppkommit av

en slump. Skillnaden återfinns i att kvinnor motiveras till att söka OP i större utsträckning än män specifikt av de postmoderna självförverkligande faktorerna *att utvecklas som person, utveckla ledarskapsförmågan, och utmanas psykiskt*. Kvinnor drivs även starkare än män särskilt av de paleomoderna faktorerna *att göra skillnad och tjäna ett högre syfte, samt vara en del av gemenskapen i FM*. Män motiveras istället i högre grad än kvinnor av följande moderna faktorer, såsom att Officersprogrammet är *meriterande för en framtida civil karriär* och att det erbjuds *bra förmåner under studietiden*.

Stridande- eller icke-stridande huvudtjänst

Det tycks även finnas en skillnad mellan rekryter med stridande-, respektive icke-stridande huvudtjänst. Resultatet visar utifrån ett medelvärde att ansökande rekryter som utbildats mot en icke-stridande huvudtjänst i större utsträckning drivs av *postmoderna* självförverkligande drivkrafter, i jämförelse med sökande som utbildats mot en stridande huvudtjänst. Ett t-test bekräftar dessutom att skillnaden är signifikant och att resultatet därför alltså inte bedöms ha uppkommit av en slump.

Faktorer bakom valet att inte ansöka till Officersprogrammet

Studien visar att faktorer som i störst utsträckning varit en avgörande anledning bakom rekrytens val att *inte* ansöka till OP är:

1. *Civilt jobb* ($\approx 57\%$)
2. *Civila studier* ($\approx 55\%$)
3. *Civila relationer* ($\approx 49\%$)
4. *Resa* ($\approx 47\%$)
5. *För låg ingångslön som officer* ($\approx 44\%$)
6. *Bristande intresse* ($\approx 43\%$)

Figur 2. Jämförelse mellan könen.

Faktor		Män (N:117)	Kvinnor (N:25)	Procentskillnad
Relation till plutonen/Utanförskap	N	7	7	20,31
	%	7,69 %	28 %	
Framtida livspussel	N	43	14	19,25
	%	36,75 %	56 %	
Civila studier	N	59	19	25,58
	%	50,42 %	76 %	
Civilt jobb	N	63	18	18,16
	%	53,84 %	72 %	
Osäker på fysisk förmåga	N	3	7	25,44
	%	2,56 %	28 %	

Andelen män resp. kvinnor, som instämt eller instämt helt i att faktorn varit en anledning till valet att inte söka Officersprogrammet.

7. Förväntade svårigheter att som officer ha ett framtida fungerande livspussel (≈40%)

(För samtliga faktorer, se bilaga 2)

Vid en enklare jämförande analys mellan könen, presenterad i tabell 1, visar studien dessutom de fem största skillnaderna mellan kvinnor och män kring varför man inte väljer att söka Officersprogrammet. Betydligt fler kvinnor än män avstår från att söka p g a upplevt utanförskap, förväntade svårigheter i att som officer lyckas få ihop ett framtida livspussel, civila studier/jobb, samt en osäkerhet kring fysisk förmåga.

Väljer istället GSS/K-anställning¹²

Av de 142 rekryter som inte sökte till Officersprogrammet valde 69 att besvara den öppna avslutande frågan om det funnits någon annan viktig faktor som haft betydelse för

deras val att inte ansöka. Av dessa svar framkommer det att många rekryter väljer att ta en GSS/K-anställning istället för att söka till Officersprogrammet, vilket främst beror på tre anledningar. 1) Att de vill testa om det militära yrket är någonting som de vill satsa på, 2) Att de upplever att de behöver få mer militär erfarenhet innan de vill söka, eller 3) Att de är mer intresserade av att ta anställning som soldat.

Följande citat belyser anledningarna till att istället ta GSS/K-anställning:

Jag vill jobba som BFA¹³ innan eller som GSS/K anställd innan för att se om jag vill lägga 3 år på en officersutbildning.¹⁴

Känns helt orimligt att bli officer direkt efter GU och sedan leda soldater med mer kunskap och erfarenhet, det är som upplagt för att befälet inte ska få respekt av sina soldater eller ens kunna leda som föregångsman då det blir officeren som sinner gruppen och inte vidtar rätt åtgärder.

En måste först skapa sig erfarenheter och bli en duktig soldat innan en bör bli officer enligt mig.¹⁵

Jag vill bara bli ksp-skytt [...].¹⁶

Det framkommer även bland några av svaren att befälens ledarskap haft en negativ inverkan och varit avgörande för några rekryters val att inte ansöka, vilket påvisas i följande citat:

[...]Vissa befäl som man inte heller tycker gör ett jättebra jobb gör att man inte heller blir så motiverad till att stanna kvar inom det militära efter värnplikten. Det gör att man helst vill slippa, inte att man vill fortsätta och bli officer.¹⁷

[...] Det har hänt att man stött på flertalet väldigt fyrkantiga personer och tanken att de blir mina framtida kollegor lockar inte heller så mycket.¹⁸

Jag tycker att jargongen mellan befäl och värnpliktiga är skadlig. Tydlig hierarki är både bra och viktigt i försvarsmakten. Men att dumförklara folk på vad dom har för grad tycker jag är en skadlig arbetsmiljö. Jag har upplevt det flera gånger under min värnplikt.[...]¹⁹

Jämförelsen mellan sökande och icke-sökande

Gällande rekryternas grundläggande motivationsorientering i arbetslivet visar studien att majoriteten av både de rekryter som sökt respektive inte ansökt, generellt drivs av faktorer knutna till den självförverkligande *postmoderna* motivationsorienteringen, utifrån deras svar kring vad som är mest avgörande när de väljer ett yrke. Av de som inte sökt OP motiveras däremot en något högre andel av *moderna* faktorer, såsom en hög lön eller att göra karriär, medan de som

sökt till större del istället drivs av *paleomoderna* faktorer, såsom att yrket ses som ett kall och att de känner en yrkesstolthet. Ett sk Chi-tvåtest²⁰ pekar däremot på att denna skillnad inte kan uteslutas ha uppkommit av en slump.

Avslutning

Studien visar alltså att både sökande och icke-sökande rekryter främst motiveras av *postmoderna* drivkrafter. Den gemensamma nämnaren är självförverkligande, där de sökande till Officersprogrammet vill utvecklas som både individ och ledare, och där de som inte söker möjligen strävar efter utveckling på annat vis genom civila arbeten, studier och resor. Resultatet visade även att de sökande rekryterna till stor del också drivs av *paleomoderna* medmänskliga faktorer, medan de som inte sökte i jämförelse istället visar en svag tendens att motiveras mer av moderna faktorer.

Gällande kvinnor och rekryter med en icke-stridande huvudtjänst, kategorier som tidigare forskning ej fokuserat på i samma utsträckning, pekade studien på signifikanta skillnader i att kvinnor och icke-stridande enheter som sökt till Officersprogrammet uppvisade en starkare postmodern självförverkligande drivkraft. Frågeställningen som kvarstår blir dock om det finns ett samband i resultatet, då det möjligen finns fler kvinnor i befattningar med icke-stridande huvudtjänst.

Angående de som *inte* valde att ansöka, är ett intressant faktum att många rekryter istället väljer en GSS/K-anställning som en slags ”pröva-på-period”, eller för att de ännu inte anser sig ha tillräcklig militär erfarenhet. Ett antagande är att rekryterna upplever att den verkliga militära tjänsten och militära erfarenheter börjar som heltidsanställd soldat först efter värnplikten, och att det möj-

ligen dessutom finns en förbandskultur där rekryten förväntas tjänstgöra några år som soldat och få GSS/K-erfarenhet innan denne bör söka till officer. Bland de som inte valt att söka OP påvisades även intressanta skillnader mellan kvinnor och män, där huvuddelen av kvinnorna som inte sökt OP istället vill satsa på en civil karriär. En betydligt större andel kvinnor än män avstår från officersyrket då de ser svårigheter i att som officer lyckas få ihop det framtida livspusslet, vilket eventuellt kan kopplas till en diskussion om genus och traditionella könsroller. Att dessutom var fjärde kvinna avstår från att ansöka till Officersprogrammet då man inte tror sig klara de fysiska momenten/kraven under utbildningen, vilket varit en nästintill obefintlig faktor bland männen, tyder på att kvinnorna har en uppfattning om Officersprogrammet som en fysiskt tuff krävande utbildning samt att de har en lägre tilltro än männen till sin egen fysiska förmåga. Att var fjärde kvinna inte heller ansöker på grund av upplevt utanförskap, är även ett kvitto på vikten av att det behöver bedrivas ett fortsatt jämställdhetsarbete inom Försvarsmakten.

Åtgärder för en ökad officersrekrytering

*”Nu söker vi dig som känner
att du lyckats när gruppen lyckats.
Bli officer.”*

Officersprogrammets rekryteringskampanj, december 2020.²¹

Citatet ur Officersprogrammets rekryteringskampanj 2020 som utgjorde startskottet” i studiens inledning, anspelar på den medmänskligt orienterade paleomoderna drivkraften att kunna göra någonting för andra. Med facit i hand har studiens enkätundersökning belyst att den paleomoderna

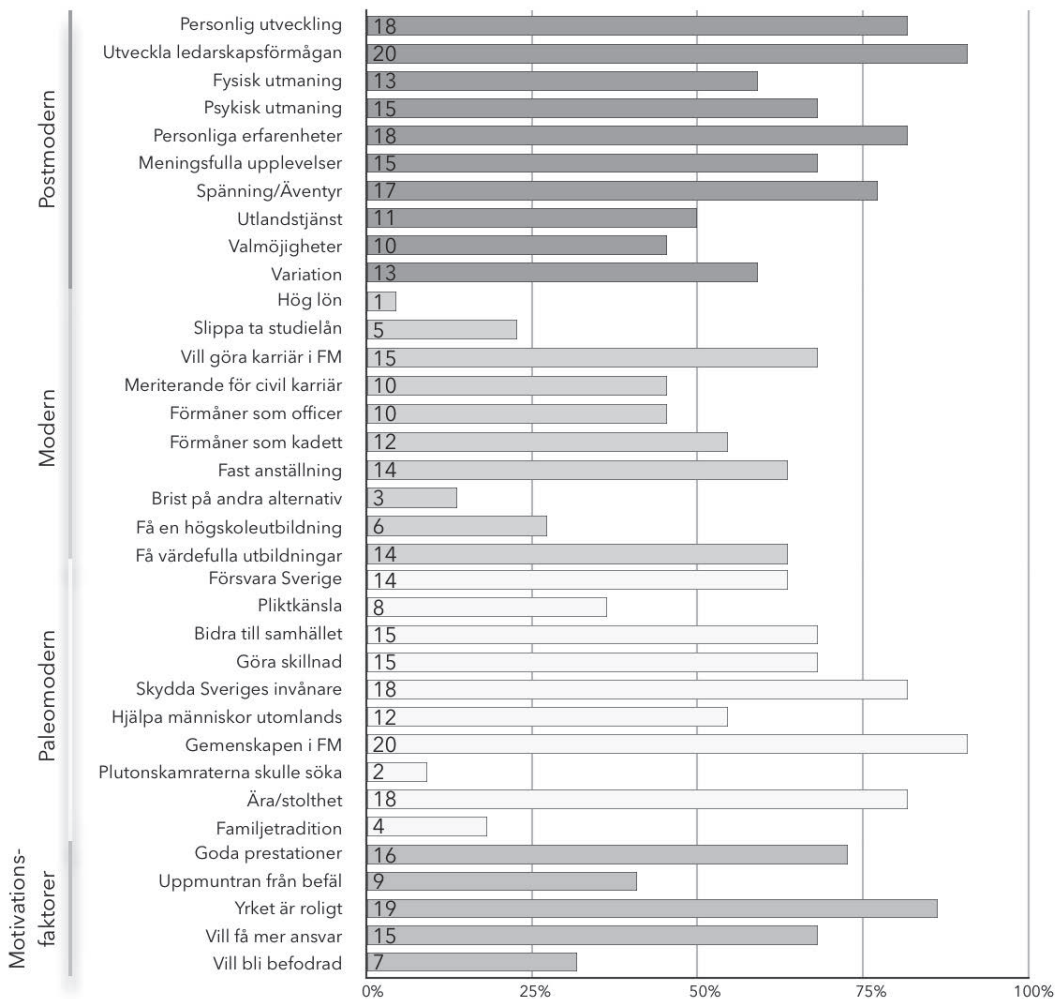
medmänskliga drivkraften förvisso är stark bland de rekryter som valt att ansöka till Officersprogrammet, men att det är den *postmoderna* självförverkligande drivkraften som är starkast både bland rekryter som väljer att ansöka, och de som inte ansöker. Rekryteringskampanjen i fråga hade således kunnat få större genomslagskraft även hos de som inte sökte om den istället anspelat på postmoderna självförverkligande faktorer, såsom exempelvis individens personliga utveckling.

Med hänsyn till de faktorer som främst leder till att rekryter väljer att inte söka, bör organisationen dessutom vara medveten om att officerslönen idag är en stor begränsande faktor till varför inte fler vill satsa på officersyrket. I syfte att attrahera fler sökande behöver Försvarsmakten även bli bättre på att kommunicera budskapet att man som officer framgångsrikt kan lyckas kombinera både arbete och fritid. Förbanden bör också i större utsträckning informera sina värnpliktiga om Officersprogrammet i syfte att skapa intresse, samt motverka rekryters missuppfattningar om att utbildningen exempelvis kräver stor militär erfarenhet eller en enorm fysisk förmåga. Studiens resultat visar därav på relevans för officersprofessionen, och författaren föreslår hur Försvarsmakten bättre ska kunna anpassa budskapen i rekryteringskampanjerna till målgruppen, få fler att vilja söka till Officersprogrammet och därmed successivt minska rådande brist på yrkesofficerare. Studien kan slutligen även ge värdefull kunskap om motivationsfaktorer till förbandens egna rekryteringsavdelningar, och truppförande officerare som möter rekryter och soldater i den dagliga verksamheten.

Författaren är fänrik vid Blekinge flygflottilj, F17, och tjänstgör som underrättelseofficer vid 171. stridsflygdivisionen.

Bilaga 1

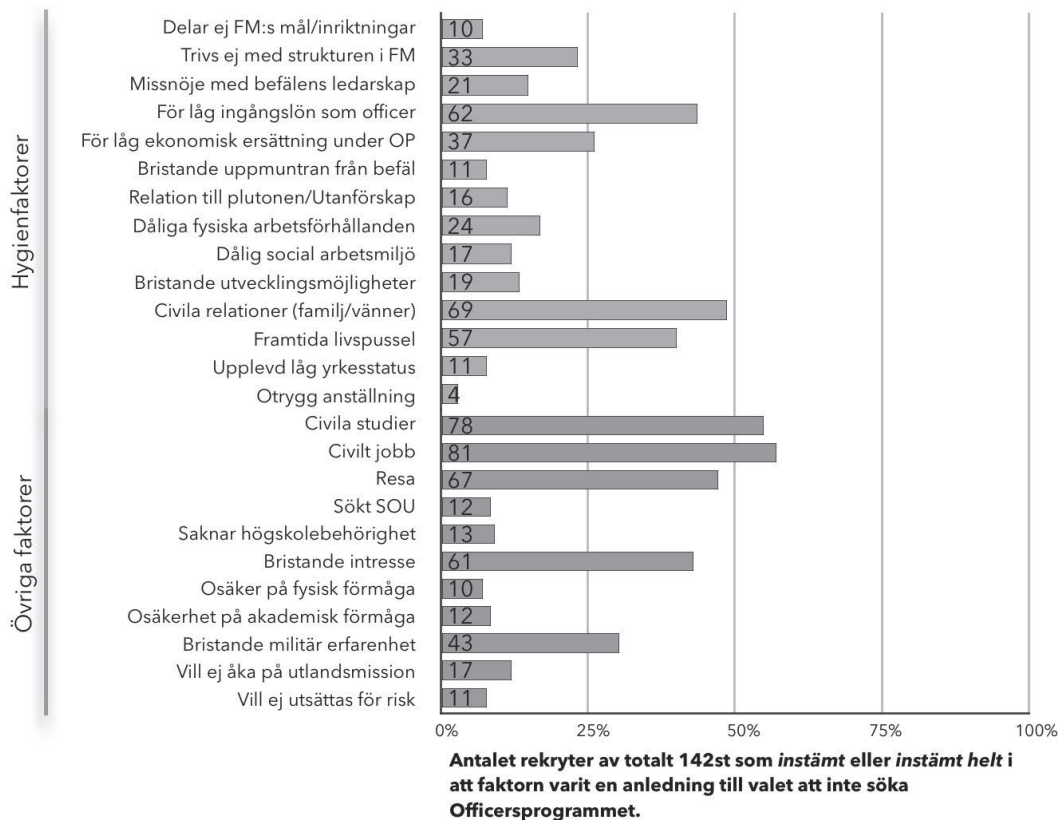
I bilaga 1 redovisas nedan vilka faktorer som de ansökande rekryterna angett varit en *ganska stor*, eller *mycket stor* anledning till deras val att söka Officersprogrammet.



Antalet rekryter av totalt 22 st som angett faktorn som en *ganska stor*- eller *mycket stor* anledning till valet att söka Officersprogrammet.

Bilaga 2

I bilaga 2 redovisas nedan i vilken utsträckning som listade faktorer varit en *ganska stor*, eller *mycket stor* anledning till rekryternas val att *inte* ansöka till Officersprogrammet.



Noter

1. ”Nu söker vi dig som känner att du lyckats när gruppen lyckats. Bli officer.”, rekryteringskampanj, *Försvarets Forum*, Försvarsmakten, nr 6, 2020, s 76.
2. *Uppdrag till Försvarsmakten och Totalförsvarets rekryteringsmyndighet om mönstring och grundutbildning med värnplikt*, Regeringsbeslut 3, FÖ2016/01252/MFI, 2017, s 1.
3. *Försvarsmaktens underlag för försvarspolitisk proposition 2021 – 2025*, Försvarsmakten, s 14.
4. *Ibid*, s 14-15.
5. *Över 1000 sökande till Officersprogrammet*, Försvarshögskolan.
6. Battistelli, Fabrizio: ”Peacekeeping and the Postmodern Soldier”, *Armed Forces & Society*, vol 23 nr 3, 1997, s 470-471.
7. Herzberg, Frederick: ”One More Time: How Do You Motivate Employees?”, *Harvard Business Review*, jan-feb 1968, s 56-58.
8. Hedegaard Hein, Helle och Andersson, Sten: *Motivation: motivationsteorier & praktisk tillämpning*, 1. uppl, Liber, Stockholm 2012, s 137-138.
9. Trängregementet – Ett positivt exempel, Försvarsmakten.
10. *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*, Vetenskapsrådet, https://carefully_removed_external_link_due_to_policy, (2021-03-28).
11. *t-test eller Students t-test* är inom statistiken beteckningen på en hypotesprövning där man vill jämföra om skillnad föreligger mellan två normalfördelade populationer där man inte känner till det exakta värdet på standardavvikelsen. Kan även användas för att beräkna konfidensintervall då man använder sig av små stickprov. t-värdet är fördelat med Students t-fördelning.
12. GSS/K-anställning syftar till en anställning som kontinuerligt tjänstgörande personal inom kategorin gruppbefäl, soldat eller sjöman.
13. Befälsförstärkningsavtalet är en tidsbegränsad anställningsform för att anställa personal som instruktörsförstärkning.
14. Respondent 87.
15. Respondent 140.
16. Respondent 46.
17. Respondent 116.
18. Respondent 124.
19. Respondent 128.
20. En matematiskt statistisk metod inom hypotesprövning som utvecklats för att analysera data då variabler har ordinalskala eller nominalskala. Vid ett chi-två-test prövar man om frekvenserna av ett antal olika utfall liknar hypotesen om en viss sannolikhetsfördelning. Efter utförandet av det statistiska testet ska nollhypotesen förkastas eller ej förkastas enligt reglerna om matematisk induktion.
21. Op cit, ”Nu söker vi dig ...”, se not 1.