



Personalvetarprogrammet

Att stå kvar i leden

Faktorer som påverkar reservofficerarnas engagemang, samt deras intention att sluta i Försvarsmakten

Matilda Kärnbratt & Mirjam Pohjolainen

Examensarbete:	15 hp
Program:	Examensarbete i personalvetenskap
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	VT 2025
Handledare:	Anders Pousette

Abstract

BA thesis: 15 hp
Subject: Human Resources and Industrial Relations
Level: Bachelor
Year: 2025
Supervisor: Anders Pousette
Assessor: Carl-Christian Trönnberg
Key words: *organizational commitment, reserve officer, swedish armed forces, turnover intention*

The altered security situation in Sweden has resulted in the expansion of the wartime organization. Consequently, the Swedish Armed Forces face a range of challenges related to personnel supply. Reserve officers represent a vital resource, yet research on what influences their willingness to continue serving remains limited. The purpose of this study was to identify organizational and psychological factors namely organizational commitment, role conflict and civil–military balance, perceived procedural justice, perceived organizational support, and different forms of motivation (intrinsic, integrated, extrinsic, and prosocial) as well as to highlight reasons why some individuals choose to terminate their engagement. The study was grounded in established theories within organizational psychology and motivation research (Self-Determination Theory), as well as prior empirical studies conducted in military contexts. Data were collected through a quantitative survey distributed to active reserve officers within a population of 7139 individuals, with 295 completing the questionnaire ($\approx 4.1\%$). As the survey was distributed openly online, the sample is not representative. The measurement instruments included validated scales that were adapted for military settings. To test the hypotheses, Spearman’s rank-order correlation (ρ) and multiple regression analysis were employed. The results showed that higher levels of organizational commitment had the strongest negative correlation with turnover intention followed by perceived organizational support and procedural justice. Furthermore, intrinsic, integrated, extrinsic motivation and prosocial motivation were also negatively correlated with the intention to leave the Swedish Armed Forces. The strongest predictor of organizational commitment was integrated motivation. Role conflict were positively, though more weakly, associated with turnover intention. The study demonstrates that reserve officers’ retention cannot be explained by any single factor but rather by a complex interaction between internal motivational drivers and perceived organizational conditions. These findings underscore the importance for the Swedish Armed Forces to develop strategies that strengthen reserve officers’ sense of meaning, recognition, and role balance especially in a time when their function is becoming increasingly central to the total defence concept.

Förord

Detta examensarbete genomfördes inom ramen för personalvetarprogrammet vid Göteborgs Universitet under vårterminen 2025.

Vi vill inleda med att uttrycka vår tacksamhet till vår handledare Anders Pousette för hans värdefulla stöd och konstruktiva feedback under arbetets gång.

Förbundet Reservofficerarna förtjänar ett särskilt omnämnande för de värdefulla diskussioner och den inspiration vi fick inför arbetets start.

Fortsättningsvis vill vi tacka förbundet Sveriges Reservofficerare (Sverof) för betydelsefull återkoppling och stöd i rekryteringsarbetet, samt de personalfunktioner inom Försvarsmakten som visat intresse för studiens resultat.

Vi vill också rikta ett varmt tack till vänner och familj för ert stöd under vägens gång, liksom till de i vårt kontaktnät som hjälpt oss att sprida enkäten.

Avslutningsvis vill vi tacka samtliga reservofficerare som tog sig tid att svara på vår enkät. Utan er hade studien inte varit möjlig.

Matilda Kärnbratt och Mirjam Pohjolainen
Göteborg, juni 2025.

Sverige rustar, men vilka ska stå i leden? I och med det försämrade säkerhetsläget i Europa har Sverige inlett en omfattande militär upprustning. Utvecklingen kulminerade i ett historiskt beslut om att ansöka om medlemskap i NATO, vilket formaliserades i mars 2024 (Utrikesdepartementet, 2024). Ett vägval som formades av ett ökat fokus på militär förmåga och bemanning i en osäker omvärld (Claesson & Carlander, 2021). Försvarsmakten befann sig därmed i en intensiv tillväxtperiod och återuppbyggnad, där förmågan att rekrytera och behålla kvalificerad personal blev avgörande för den långsiktiga försvarsförmågan (Airaksinen, 2023).

Tillgången på yrkesofficerare motsvarar inte organisationens växande krav (Försvarsmakten, 2024a). En lösning för att möta detta behov är reservofficerarna (Nordgren Christensen, 2020). Fastän reservofficerarnas potential var betydande, nyttjades de i begränsad omfattning och endast en liten andel fullgör tjänstgöring på regelbunden basis (Reservofficerarna, u.å.). En betydande andel reservofficerare har inte tjänstgjort på flera år och medelåldern inom gruppen är hög. Därför inledde Försvarsmakten under 2024 en kompetenskartläggning med syfte att klarlägga antalet anställda reservofficerarna som uppfyller framtida kompetenskrav. Kartläggningen förväntas vara avslutad under 2025 (Försvarsmakten, 2024a).

Mot denna bakgrund var det tydligt att Försvarsmakten inte enbart stod inför ett bemanningsproblem, utan även utmaningar kopplade till reservofficerares långsiktiga engagemang och aktiva tjänstgöring. Även om strukturella åtgärder såsom kompetenskartläggning initierades, kvarstod frågan om vilka faktorer som påverkade reservofficerarnas vilja att kvarstå i tjänst. Tidigare forskning har visat att organisatoriska förutsättningar och psykologiska drivkrafter har spelat en central roll för intentionen att sluta sin militära tjänst. Därför syftade denna studie till att identifiera vilka faktorer, både organisatoriska och psykologiska, som påverkat reservofficerares intention att sluta i Försvarsmakten.

Försvarsmakten och reservofficerare

Försvarsmakten är en förvaltningsmyndighet i Sverige under regeringen, och i praktiken underställd Försvarsdepartementet vad gäller politisk styrning, resursfördelning och uppföljning av verksamheten. Dess uppdrag är att skydda Sveriges och allierade staters territorium, befolkning och samhällsvärden både vid fred, kris och krig. Försvarsmaktens övergripande mål är därför att säkerställa ett militärt försvar med tillräcklig förmåga att möta olika typer av hot (SFS 2024:1333).

Totalt sysselsätter Försvarsmakten idag cirka 50 000 anställda och frivilliga medarbetare. Organisationen är komplex och omfattar ett stort antal enheter som alla bedriver olika verksamheter. Verksamheten leds av överbefälhavare (ÖB) med generaldirektören (GD) som ställföreträdande, vilka båda ingår i Högkvarteret. I Högkvarteret finns också ledningar, staber och avdelningar med olika ansvarsområden, som leder verksamheten ute på förbanden. Under högkvarteret finns ett nätverk av förband, skolor, centrum och andra enheter som bemannas av både heltids- och deltidstjänster, däribland reservofficerare (RO).

Enligt siffror från december 2023 arbetar totalt 7 139 reservofficerare, varav 500 kvinnor och 6 639 män (Försvarsmakten, 2024a). En reservofficer är en tidvis tjänstgörande officer med en militär utbildning och en officersgrad. Reservofficeren har en annan huvudsaklig civil sysselsättning, men tjänstgör periodvis vid Försvarsmakten. Som reservofficer krävs först en grundläggande militär utbildning, eller grundutbildning med värnplikt, följt av en officersutbildning genom bland annat Försvarshögskolan eller Försvarsmaktens interna officersutbildningar. Utbildningen sker inom olika försvarsgrenar

som till exempel armén, flygvapnet och marinen. Reservofficerare kallas in för att vidmakthålla kompetens, lojalitet och beredskap, i syfte att förstärka den reguljära officerskåren vid insatser och krigsplacering. Reservofficeren är underställd samma grundläggande regelverk (interna föreskrifter och militärlagstiftning) som yrkesofficerare, men har till skillnad från yrkesofficerare en begränsad anställningsform med särskilda tjänsteavtal som reglerar omfattning och villkor för tjänstgöring (Försvarmakten, 2024). Däribland ingår lagen om totalförsvarsplikt vilket innebär en skyldighet att inställa sig för tjänstgöring vid krigsplacering (SFS 1994:1809). Den dubbla kompetens det medför skapar ett mervärde för Försvarmakten både i krigsplanläggning och i fredstida verksamhet, till exempel som stöd till samhället vid kriser. Enligt Försvarmaktens personalförsörjningsmodell utgör reservofficerare en viktig del av den så kallade krigsorganisationen, alltså den personalstruktur som är tänkt att verka vid förhöjd beredskap eller i krig (Försvarmakten, 2024b).

Syfte, hypoteser och frågeställning

Syftet med studien var att identifiera organisatoriska och psykologiska faktorer som kan påverka reservofficerares intention att sluta i Försvarmakten, samt att belysa faktorer som påverkar reservofficerarnas engagemang i Försvarmakten. Studien har haft en deduktiv utgångspunkt där studiens syfte har översatts till testbara hypoteser. Detta är grundläggande i deduktiv forskning, enligt Bryman (2018), då det genom systematisk datainsamling och statistisk analys önskas bekräfta eller förkasta teoretiska antaganden. Varje hypotes har utgått från antaganden om kausala samband mellan oberoende och beroende variabler, vilket kräver en tydlig operationalisering av begreppen samt ett strukturerat datainsamlingsförfarande (Bryman, 2018). Hypoteserna som legat till grund för studien utgick från följande oberoende variabler: organisatoriskt engagemang, rollkonflikter och balans mellan civilt och militärt liv, upplevd rättvisa, upplevt organisatoriskt stöd samt inre, integrerad, yttre och prosocial motivation. Det fanns en förväntning om att yttre motivation skulle ha en svagare effekt jämfört med övriga variabler på den beroende variabeln "intention att sluta i Försvarmakten".

Med stöd i tidigare forskning undersöktes också motivationsfaktorerna inre-, integrerad-, yttre- och prosocial motivation och dess påverkan på organisatoriskt engagemang som visat sig vara en central förklaringsfaktor och en gemensam nämnare för reservofficerares intention att sluta i Försvarmakten. För att övergripande fånga denna process formulerades forskningsfrågan "hur påverkas organisatoriskt engagemang hos reservofficerare i Försvarmakten av motivationsfaktorerna inre-, integrerad-, yttre- och prosocial motivation?".

Hypoteserna nedan formulerades utifrån studiens teoretiska ramverk. Hypoteserna baserades på etablerade teorier inom organisationspsykologi och motivationsforskning, samt på tidigare empiriska studier i en militär kontext. Varje hypotes presenteras tillsammans med litteraturstöd som redogör för dess teoretiska och empiriska grund för att visa hur varje antagande är förankrat i tidigare kunskap.

Organisatoriskt engagemang

Den första hypotesen (H1) syftade till att konkretisera begreppet organisatoriskt engagemang i relation till reservofficerares intention att sluta i Försvarmakten.

H1: Det finns ett negativt samband mellan reservofficerares organisatoriska engagemang och deras intention att sluta i Försvarmakten.

Antagandet bygger på begreppet organisatoriskt engagemang som är ett centralt begrepp inom organisationsforskning och definierades av Mathieu (1988) som ett tillstånd där individen identifierar sig med en viss organisation och dess mål, samt där individens vilja är att upprätthålla sitt medlemskap för att bidra till dessa. Engagemanget är avgörande i Försvarsmakten som delvis bygger på frivillighet. Enligt Martin och O'Loughin (1984) var det främst interna faktorer, såsom arbetstillfredsställelse, gruppsammanhållning och kommunikation, som påverkade deltidsanställdas engagemang i det militära försvaret, där de mest framträdande faktorerna visade sig vara arbetstillfredsställelse och gruppsammanhållning. Trots andra åtaganden som familj och civilt arbete bidrog dessa faktorer till fortsatt engagemang. Arbetsmiljöfaktorer är också en viktig aspekt kopplat till det organisatoriska engagemanget. Mathieu (1988) lyfte fram faktorer som arbetsuppgifternas variation, utbildningarnas kvalitet och möjlighet till autonomi, som viktiga faktorer för individens fortsatta engagemang. Det framkom även att otydliga förväntningar och rollkonflikter har en negativ påverkan på det organisatoriska engagemanget. I en svensk kontext lyfte Eriksson och Ulfsparré (2018) att bristande möjligheter till övning och vidareutbildning för deltidsanställda inom Försvarsmakten, var en av de största orsakerna till minskat engagemang och därmed en högre personalomsättning.

Rollkonflikter och balans mellan civilt och militärt

Den andra hypotesen (H2) tog sin utgångspunkt i begreppet rollkonflikt. Hypotesen operationaliserade därmed rollkonflikt och rollbalans som en psykosocial faktor med antagen betydelse för intention att sluta i organisationen.

H2: En högre upplevd grad av rollkonflikt mellan reservofficersrollen och civila åtaganden är positivt relaterad till reservofficerares intention att sluta i Försvarsmakten.

Rollkonflikter uppstår när förväntningar från olika roller kolliderar (Mathieu, 1988). Reservofficerare rör sig frekvent mellan sin civila och militära identitet, vilket kan leda till att spänningar uppstår mellan arbetsliv, familjeliv och det militära engagemanget. Det kan skapa stress och påverka balansen negativt. Rollkonflikter riskerar att minska individens upplevelse av tillhörighet inom den militära organisationen och ökar därmed risken för att individen väljer att avsluta sitt militära engagemang (DiRenzo m.fl., 2017). Enligt Gustafsson och Lundell (2023) upplever ofta reservofficerare sina karriärvägar som otydliga, sina befogenheter som oklara och det organisatoriska stödet som bristfälligt. Osäkerheten kan i sin tur leda till en känsla av utanförskap och att bli bortprioriterad inom organisationen. Ett annat relevant perspektiv är att individens civila arbetsliv påverkar det militära engagemanget. Civila arbetsgivare kan även se militärt engagemang som negativt, vilket skapar lojalitetskonflikter (Kriner & Shen, 2017). Ekström och Pettersson (2020) poängterar vikten av en fungerande samverkan mellan den civila och militära arbetsgivaren, med betoning på när arbetstagaren återgår till sitt civila arbete. Ju mer relevant militär erfarenhet upplevdes vara civilt, desto större benägenhet att stanna (Laanepere & Kasearu, 2020).

Procedurell rättvisa och organisatoriskt stöd

Tredje hypotesen (H3a-H3b) delades in i två separata hypoteser som operationaliserade begreppet procedurell rättvisa och upplevt organisatoriskt stöd.

H3a: En högre grad av upplevd organisatorisk procedurell rättvisa är negativt relaterad till reservofficerares intention att sluta i Försvarsmakten.

H3b: En högre grad av upplevt organisatoriskt stöd från Försvarsmakten är negativt relaterad till reservofficerares intention att sluta i Försvarsmakten.

Hypotesernas antaganden har hämtat sin teoretiska förankring i begreppen rättvisa och stöd. Upplevd rättvisa och stöd från organisationen är viktigt för individers välbefinnande, engagemang och intentioner att sluta i organisationen. Enligt Bliese och Stetz (2007) kan dessa faktorer spela en avgörande roll för deras upplevelse av sin militära roll. Huruvida strukturer och beslut uppfattas som rättvisa och inkluderande, har visat sig ha direkta effekter på en rad arbetsrelaterade utfall. Perceptioner av procedurrell rättvisa, alltså i vilken utsträckning beslutsprocesser uppfattas som rättvisa, inkluderande input från berörda parter, konsekvent tillämpade, opartiska, korrekta, möjliga att korrigera och etiska, generellt har en direkt positiv effekt på arbetsmotivation, jobbtillfredsställelse, retention och engagemang. Upplevelser av bristande procedurrell rättvisa är direkt relaterade till psykiska besvär och symtom på psykologisk stress.

Smaliukienė et al. (2023) visade att ett socio-moraliskt klimat, till exempel i form av upplevt stöd och rättvisa från kollegor och befäl, tillsammans med prosocial motivation fungerade som moderatorer som förstärkte sambandet mellan meningsfullhet och intention att sluta. Studien indikerade dessutom att prosocial motivation främst leder till upplevelsen av meningsfullhet när individen både känner sig kompetent och befinner sig i ett stödjande organisatoriskt sammanhang. Stöd uttrycks bland annat i tillgång till utrustning, utbildning och gott ledarskap. Cohen och Turney (1978) undersökte effekten av organisationsutvecklingsstrategier inom en militär kontext och fann att insatser från ledningen, för att implementera resultat från medarbetarenkäter, skapade ett stödjande klimat och säkerställde att uppföljningsåtgärder hade en positiv inverkan på upplevelsen av stöd. DiRenzo et al. (2017) lyfte fram vikten av respekt för reservofficerares erfarenhet som en faktor som kan påverka deras beslut att stanna kvar. Känslan av att inte bli visad tillräckligt med respekt kan underminera deras engagemang och bidra till en önskan att lämna reserven. Vidare pekade Stetz et al. (2007) på att organisatoriska begränsningar, såsom brist på adekvat utrustning och träning, har kopplats till missnöje i arbetet och ökade avsikter att sluta.

Motivation

Den fjärde hypotesgruppen (H4a-H4d) utgick från Self-Determination Theory (SDT) (Deci & Ryan, 2000), en bred motivationsteori som särskiljer olika typer av drivkrafter längs ett spektrum av autonomi. Inre och integrerad motivation betraktas inom teorin som självbestämda former av motivation, där beteendet upplevs som meningsfullt, identitetsskapande och i linje med individens värderingar. Yttre motivation styrs istället av externa belöningar eller förväntningar, och förutsätts i tidigare forskning ha en svagare koppling till långsiktigt engagemang. Prosocial motivation, viljan att bidra till andras välfärd, har i vissa studier föreslagits som en särskild form av drivkraft inom offentliga och militära yrken (Smaliukienė et al., 2023). Genom att dela upp dessa former av motivation syftade hypoteserna till att pröva i vilken utsträckning olika typer av motivation kunde förklara reservofficerares intention att sluta i Försvarsmakten.

H4a: Det finns ett negativt samband mellan reservofficerares upplevda inre motivation i militär tjänst och deras intention att sluta i Försvarsmakten.

H4b: Det finns ett negativt samband mellan reservofficerares upplevda integrerade motivation i militär tjänst och deras intention att sluta i Försvarsmakten.

H4c: Inre motivation och integrerad motivation har ett starkare negativt samband med viljan att sluta i Försvarsmakten än yttre motivation för reservofficerare.

H4d: Det finns ett negativt samband mellan reservofficerares upplevda prosociala motivation i militär tjänst och deras intention att sluta i Försvarsmakten.

SDT (Deci & Ryan, 2000) har allt oftare tillämpats i militär forskning, till exempel av Bekesiene et al. (2022) som visat att inre motivation är den starkaste enskilda medlaren mellan psykologisk resiliens och intentionen att sluta i militären bland reservister. Enligt SDT uppstår inre motivation när individens handlingar utförs för dess inneboende tillfredsställelse snarare än för yttre belöningar eller påtryckningar. Handlingen upplevs som meningsfull, intressant och självvald vilket ofta tillfredsställer behoven av autonomi, kompetens och samhörighet. Österberg (2018) stödde dessa resultat genom att visa att jobbtillfredsställelse, snarare än ekonomiska incitament, är en stark prediktor för intentionen att kvarstanna. Särskilt betydelsefulla beskrevs psykologiska tillstånd som upplevd meningsfullhet, ansvar och möjligheten att bidra till helheten. Likaså fann även DiRenzo et al. (2017) meningsfullhet som en avgörande faktor. Studiens visade att när soldater upplever en stark koppling mellan sin militära identitet och uppgifternas syfte, förstärks deras intention att stanna i det militära. Omvänt riskerar denna attityd att försvagas i situationer där övningstillfällen uteblir eller uppdraget upplevs sakna koppling till kärnuppdraget. Vidare fann Smaliukienė et al. (2023) att prosocial motivation påverkade upplevelsen av mening i militär tjänst, och därigenom påverkade viljan att stanna. Effekten förstärktes när individen upplevde att den militära rollen passade den egna identiteten och värdegrunden, så kallad role fit. Det i sin tur påverkade intentionen att stanna kvar i sin roll inom det militära.

Metod

För att undersöka studiens syfte, att pröva kausala samband mellan psykologiska och organisatoriska faktorer och reservofficerarnas intention att sluta inom Försvarsmakten, valdes en kvantitativ metod. Eftersom studiens syfte förutsätter en standardiserad datainsamling och möjligheten att analysera statistiska samband samt pröva hypoteser, framstår en kvantitativ metod som bäst lämpad. Enkäten ger möjlighet att mäta latent variabler som till exempel motivation, engagemang och upplevd rättvisa genom validerade skalor samt möjlighet till replikation (Bryman, 2018).

Urval och deltagare

Enligt Bryman (2018) är det av central betydelse att noggrant definiera och avgränsa sin målgrupp för att säkerställa att insamlade data är relevanta för studiens syfte. I denna studie har målgruppen specificerats utifrån organisatorisk tillhörighet (Försvarsmakten), funktion (RO), samt aktiv tjänstgöring. Ett sannolikhetsurval hade varit att föredra för att möjliggöra generalisering till hela RO-populationen men eftersom det inte fanns en centraliserad databas med kontaktuppgifter till reservofficerare har alternativa urvalsmetoder behövt tillämpas. Urvalet utgick därför från två strategier, riktat urval och självselektat urval vilka båda är typer av icke-sannolikhetsurval (Bryman, 2018). Genom det strategiska urvalet har vi medvetet valt ut grupper och nätverk, bland annat Sverof (Sveriges Reservofficerare) och Försvarsmaktens egna personalsektioner, där det funnits en hög sannolikhet att nå personer som uppfyllde studiens kriterier, vilket enligt Bryman (2018) möjliggör ett fokuserat urval av relevanta respondenter. Utifrån det självselektade urvalet har deltagarna själva valt att delta efter att ha exponerats för studiens informationsmaterial via sociala medier (Facebook och LinkedIn).

Denna typ av urval är enligt Bryman (2018) vanligt förekommande vid webbaserade undersökningar och kan bidra till ett större antal respondenter. Den kombinerade urvalsstrategin har syftat till att både nå en representativ grupp av reservofficerare samt att inkludera variation i tjänstgöringsfrekvens, geografisk spridning och organisatorisk tillhörighet.

Rekryteringen av deltagare baserades på en förutbestämd tidsgräns. Enkäten hölls öppen under en avgränsad period och stängdes vid det datum som i förväg planerats för att möjliggöra efterföljande analysarbete och färdigställande av uppsatsen inom kursens tidsramar. Antalet respondenter som besvarade enkäten uppgick till 380 individer. Totalt exkluderades 85 respondenter från analysen på grund av ett högt internt bortfall på centrala variabler eller att deltagaren inte uppfyllde kriterierna. Det slutliga antalet blev 295 deltagare (N=295) vilket gav en svarsfrekvens på 4,1% om man ser till det totala antalet RO (7139 st). Av de 295 respondenterna var medelåldern 51,64 år (SD=13,41) där den yngsta var 22 år och de äldsta 86 år. Medelvärde för sammanlagd tjänst inom Försvarsmakten var 23,41 år (SD=14,81) och som RO specifikt var medelvärde 19,23 år (SD= 15,13). Redovisning av kön, civil sysselsättning och tjänstgöringsområde återfinns i tabellerna (1-3) nedan.

Tabell 1

Fördelning av kön i procent (n=295)

<i>Kön</i>	<i>%</i>
Kvinna	6.4
Man	93.6

Tabell 2

Civil sysselsättning i procent (n=295)

<i>Civil sysselsättning</i>	<i>%</i>
Arbetar heltid	66.4
Arbetar deltid	3.1
Egenföretagare/Frilansare	7.1
Studerande	5.8
Pensionär	13.2
Arbetslös/arbetssökande	.7
Annat	3.7

Tabell 3

Fördelning av tjänstgöringsområde inom Försvarmakten i procent (n=294)

<i>Förband</i>	<i>%</i>
Armén	62.0
Flygvapnet	6.4
Marinen	10.2
Hemvärnet	3.1
Ledningsförband	7.1
Logistikförband	1.0
Gemensamma förband (t.ex FMLOG, FMV, FMTIS, MSS)	7.8
Annat	2.0

Mätinstrument och operationalisering

Det huvudsakliga instrumentet för datainsamlingen var en strukturerad webbenkät som Borg och Westerlund (2021) hävdar lämpar sig särskilt väl vid studier med större geografisk spridning. Enligt Bryman (2018) är användningen av standardiserade mätinstrument centralt inom kvantitativ forskning då det möjliggör jämförbarhet, systematisering och replikation. Enkäten skapades i enkätverktyget Qualtrics och konstruerades utifrån studiens åtta hypoteser samt frågeställning. Samtliga frågor numrerades, och enskilda påståenden betecknades med bokstäver (a, b, c, osv.) i syfte att underlätta såväl analysarbetet som deltagarnas möjlighet att ställa frågor och/eller referera till specifika delar av enkäten.

Demografiska variabler. Enkäten inleddes med frågor om kön, ålder, civil sysselsättning, tjänstgöringsområde inom Försvarmakten samt sammanlagd tid i Försvarmakten och som reservofficer. Första frågan (kön) mättes med en flervalsskala där alternativ ”man” kodades som 1, ”kvinna” kodades som 2, ”annat” kodades som 3 och ”vill inte ange” kodades som 9. Frågan var obligatorisk att besvara. Andra frågan (ålder) formulerades som ett öppet fritextfält där deltagarna ombads ange sin ålder i antal år. Frågan var obligatorisk att besvara. Fråga 3 (civil sysselsättning) mättes med en flervalsskala där ”arbetar heltid” kodades som 1, ”arbetar deltid” kodades som 2, ”egenföretagare/frilansare” kodades som 3, ”studerande” kodades som 4, ”pensionär” kodades som 5, ”arbetslös/arbetssökande” kodades som 6 och ”annat” kodades som 7. Frågan var obligatorisk att besvara. Likaså mättes fjärde frågan (tjänstgöringsområde) inom Försvarmakten, med en flervalsskala där ”armén” kodades som 1, ”flygvapnet” kodades som 2, ”marinen” kodades som 3, ”hemvärnet” kodades som 4, ”ledningsförband” kodades som 5, ”logistikförband” kodades som 6, ”gemensamma förband (t.ex. FMLOG, FMV, FMTIS, MSS)” kodades som 7 och ”annat” kodades som 8. För att säkerställa anonymitet var frågan frivillig att besvara och en respondent valde att inte besvara frågan, vilket resulterade i ett bortfall för den aktuella variabeln. Fråga fem (sammanlagd tjänstgöringstid inom Försvarmakten) och fråga sex (sammanlagd tid som RO) formulerades som öppna fritextfält där deltagarna fick ange tid i antal år. Frågan var obligatorisk att besvara.

Det demografiska avsnittet följdes av fyra block som mätte olika psykologiska och organisatoriska begrepp (se bilaga A) som kan påverka reservofficerarens intentioner att sluta i Försvarmakten. De relevanta begreppen operationaliserades genom flera enskilda påståenden

som respondenten fick ta ställning till på en femgradig Likertskala (1, instämmer inte alls - 5, instämmer helt), vilket är metodologiskt lämpligt för att möjliggöra statistisk bearbetning av attityder och upplevelser enligt Bryman (2018).

Organisatoriskt engagemang. Organisatoriskt engagemang syftar till att undersöka det personliga engagemanget gentemot Försvarmakten som organisation. Avsnittet bestod av 9 påståenden där respondenten fick ta ställning till påståenden som "Jag är villig att anstränga mig mer än vad som normalt förväntas för att bidra till Försvarmaktens framgång". Påståendena baserades på en förkortad version med 9 påståenden av det ursprungliga 15-item Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) av Mowday et al. (1979, citerad i Fields, 2002). OCQ används för att mäta attitydmässigt eller affektivt engagemang. Hela skalan fanns representerad i enkäten men har översatts till svenska samt omformulerats för att passa militär kontext. Skalan visade god intern konsistens ($\alpha = 0,92$).

Rollkonflikter och balans civil-militärt. Rollkonflikter och balans civil-militärt rör upplevelsen av balans och eventuella konflikter mellan det civila och militära livet. Respondenten fick ta ställning till 8 påståenden. Påståendena baserades på Bohlen och Viveros-Long (1981, citeras i Fields, 2002) skala som syftar till att fånga hur ofta respondenterna upplever stress och belastning till följd av att kombinera arbete med föräldraskap. Skalan mäter flera dimensioner av rollbelastning, till exempel otillräckliga resurser för att uppfylla rollkrav, låg belöning för normefterlevnad, konflikt mellan normsystem samt upplevelse av rollöverbelastning. I denna undersökning har påståendena omformulerats och anpassats till en militär kontext, då inga validerade skalor har identifierats som specifikt mätte rollkonflikter för reservofficerare. Originalskalan reducerades med ett påstående som bedömdes ha låg begreppslig relevans för den latent konstruktionen. Exempel på påstående var "Jag känner mig ofta överbelastad av att behöva leva upp till både civila och militära krav". Skalan visade god intern konsistens ($\alpha = 0,81$).

Procedurell rättvisa. Procedurell rättvisa syftade till att fånga respondentens upplevelse av rättvisa. Skalan bestod av 6 påståenden som baserades på en skala utvecklad av Sweeney och McFarlin (1997, citerad i Fields 2002) som mäter procedurell rättvisa. Skalan består av 13 påståenden som mäter upplevelsen av rättvisa i organisatoriska processer, exempelvis avseende prestationsbedömningar, återkoppling, problemlösning och befodringsförfaranden. I enkäten har formuleringarna omarbetats och kontextualiserats samt minskats till totalt sex påståenden i syfte att minska respondentbördan och anpassa antalet påståenden till enkätens totala omfattning. Då faktoranalys ej var möjlig har varje påstående utvärderats utifrån täckning (hur väl påståendet speglade en central dimension av procedurell rättvisa), klarhet (hur språkligt tydligt och lättbegripligt påståendet var och kan omformuleras) samt relevans (hur relevant påståendet var i en militär kontext). Exempel på påstående var "Jag informeras snabbt när det sker förändringar i policy, regler eller riktlinjer som påverkar mig inom Försvarmakten". Skalan visade god intern konsistens ($\alpha = 0,84$).

Organisatoriskt stöd. Organisatoriskt stöd syftade till att fånga respondentens upplevelse av stöd, vilket mättes med 6 påståenden och baserades på skalan för upplevt organisatoriskt stöd (POS) (Eisenberger et al., 2020, citerad i Fields, 2002). Skalan mäter individens uppfattning om i vilken utsträckning organisationen värdesätter dennes insatser och bryr sig om dess välbefinnande och består av 10 påståenden. Skalan har förkortats till 6 påståenden i syfte att minska respondentbördan och anpassa antalet påståenden till enkätens totala omfattning. Vid val av påståenden utgick vi från tidigare genomförda faktoranalyser och inkluderade de påståenden som uppvisade högst faktorladdningar på respektive latent faktor. Vidare har formuleringarna anpassats till militär kontext. Exempel på påstående var "När jag stöter på problem i mitt militära uppdrag, finns det hjälp att få från Försvarmakten". Skalan visade god intern konsistens ($\alpha = 0,92$).

Vidare behandlade enkäten “motivation” i rollen som reservofficer. Avsnittet bestod av 16 påståenden som förväntades mäta inre motivation, integrerad motivation, yttre motivation samt prosocial motivation. Avsnittet syftade till att mäta vad som motiverar deltagarna i sin roll som reservofficer. Exempel på påstående som mättes var “Jag känner stor tillfredsställelse av att lära mig nya saker under min tjänstgöring i Försvarsmakten”.

Inre motivation. Inre motivation mättes med tre påståenden från skalan Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale (WEIMS), som utvecklats av Tremblay et al. (2009). WEIMS är ett validerat instrument för att mäta arbetsmotivation utifrån Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 2000). Påståendena har översatts och anpassats språkligt till militär kontext och respondenterna fick ta ställning till påståenden som “Jag känner stor tillfredsställelse av att lära mig nya saker under min tjänstgöring i Försvarsmakten”. Skalan visade god intern konsistens ($\alpha = 0,83$).

Integrerad motivation. Integrerad motivation mättes med 3 påståenden baserade på WEIMS (Tremblay et al., 2009). Formuleringarna anpassades till militär kontext och översattes till svenska. Respondenterna fick ta ställning till påståenden som “Min tjänstgöring i Försvarsmakten är en grundläggande del av min identitet”. Skalan visade god intern konsistens ($\alpha = 0,88$).

Yttre motivation. Yttre motivation mättes med utvalda delar av Multidimensional Work Motivation Scale (MWMS), som utvecklats av Gagné et al. (2015) och bygger på Self-Determination Theory. Skalan behandlar individens motivation att prestera i arbetet utifrån sociala och materiella konsekvenser och bestod av 6 påståenden som översattes och anpassades till militär kontext. Exempel på påståenden som respondenterna fick ta ställning till var “Jag anstränger mig i min tjänstgöring för att få ekonomisk belöning för min insats”. Skalan visade god intern konsistens ($\alpha = 0,77$).

Prosocial motivation. Prosocial motivation mättes genom en fyra-items skala utvecklad av Grant (2008), som syftar till att fånga individens vilja att hjälpa och gynna andra genom sitt arbete. I enkäten har påståendena översatts och anpassats till militär kontext. Exempel på påstående som respondenterna fick ta ställning till var “Som reservofficer motiveras jag av att kunna bidra till andra människors välbefinnande genom mitt militära engagemang”. Skalan visade god intern konsistens ($\alpha = 0,87$).

Intention att sluta. Intention att sluta behandlade reservofficerarnas avsikt att sluta i Försvarsmakten, vilket förväntades belysa deltagarnas framtida avsikt att fortsätta eller avsluta sitt engagemang inom organisationen. Deltagarna fick ta ställning till frågor som “Hur ofta har du övervägt att avsluta ditt engagemang inom Försvarsmakten?” på en Likertskala 1–7 (1. aldrig, 2. nästan aldrig, 3. sällan, 4. ibland, 5. ofta, 6. nästan alltid och 7. alltid.). Valet av frågor baseras på Turnover Intention Scale (TIS-15)¹ utvecklad av Roodt (2004). Alla frågor har översatts och omformulerats för att passa militär kontext. Skalan visade god intern konsistens ($\alpha = 0,92$).

Fritextfråga. Enkäten avslutades med en frivillig fritextfråga där deltagarna fick möjlighet att utveckla sina svar eller lämna kommentarer. Syftet med detta var att fånga upp nyanser och upplevelser som inte fångades av fasta svarsalternativ. Citat från dessa svar användes i resultatdelen och i diskussionsdelen. Dessa analyserades tematiskt.

Enligt Bryman (2018) bidrar kvantitativa studier till generella resultat vilket kan medföra mätproblematik avseende mindre synliga skillnader mellan människor. Därför innehöll enkäten avslutningsvis en fritextfråga där deltagarna fick möjlighet att frivilligt utveckla sina svar och dela egna reflektioner, upplevelser, åsikter eller erfarenheter relaterade

¹ Skalan används med tillstånd från professor Gert Roodt, utvecklare av den ursprungliga Turnover Intention Scale (TIS-15). Manuskriftet är ej publicerat men tillhandahålls direkt av författaren.

till tjänsten som reservofficer eller enkäten specifikt. Här uppkommer dock en risk för vad Bryman (2018) benämner som enkättrötthet. Enkäten konstruerades därför utifrån tanken att belasta respondenten så lite som möjligt. Exempelvis har belastningen minskats genom att majoriteten av enkätfrågorna var flervalsskalor där respondenten endast klickade i ett alternativ, och att den avslutande frågan ej var obligatorisk att besvara. Enkäten beräknades ta 10–15 minuter att genomföra baserat på pilotundersökningen. För att öka uppmärksamheten och spridningen av studien utformades en grafisk titelsida med hjälp av ett AI-baserat bildgenereringsverktyg, vilken användes vid publicering på sociala medier såsom Facebook och LinkedIn.

Datainsamling och procedur

Studien utfördes som en strukturerad kvantitativ tvärsnittsstudie som startade i början av april 2025 och avslutades i början av juni 2025. För att säkerställa att relevanta frågor som identifierade problemområdena användes i enkäten genomfördes en litteraturundersökning som var grunden till valet av teman och items. Litteratursökning genomfördes i olika databaser såsom Göteborgs universitetsbibliotek, Google Scholar och Proquest. Sökningen gjordes iterativt baserat på relevanta begrepp. Den mest använda sökslingan var "reservists" AND "military" AND ("personnel turnover" OR "employee turnover") (reserve officer* OR reservist* OR "military reserve") AND (turnover OR attrition OR retention OR "intention to leave") AND ("armed forces" OR military OR "defense organization" OR "defence forces") där operatörer (AND, OR) kombinerades för att säkerställa både bredd och precision i sökningen. Totalt valdes 65 artiklar ut baserat på abstract som senare gallrades ut efter mer genomgående läsning till 23 stycken publikationer som ansågs direkt relevanta för studiens syfte.

Datainsamlingen genomfördes med en strukturerad webbenkät, vilken möjliggör insamling av standardiserad information från ett större antal respondenter på ett effektivt och kostnadsmässigt sätt (Bryman, 2018). Innan enkäten skickades ut mailades den till handledaren för feedback och justerades därefter. En ytterligare åtgärd som vidtogs för att identifiera och åtgärda eventuella problem innan den skickades ut var ett pilottest. Pilottestet hade i syfte att skapa en bild över enkätens brister, samt belysa hur väl datainsamlingen fungerade (Bryman, 2018). I pilottestet fullföljde 9 individer enkäten som reviderades efter deras feedback. Efter slutgiltigt godkännande från handledaren distribuerades enkäten till olika nätverk, grupper och digitala plattformar tillsammans med informationsbrevet. Enkäten var aktiv under 13 dagar, vilket berodde på tidsramarna för studiens genomförande och behovet av att avsätta tillräcklig tid för efterföljande analys och färdigställande av studien.

Databearbetning och reliabilitetsanalys

Bearbetningen av det insamlade materialet utfördes i statistikprogrammet IBM SPSS Statistics (version 30.0.0) som syftade till att möjliggöra en statistisk analys av variablerna. Inledningsvis genomfördes en listvis exkludering (listwise deletion) vid förekomst av missing values för att säkerställa intern konsistens i datamängden per analys. Vidare genomfördes en deskriptiv analys där centrala mått såsom median och medelvärde användes för att beskriva fördelningen av svaren. Dessa mått möjliggör en sammanfattning av respondenternas svar

med ett enskilt tal, vilket enligt Borg och Westerlund (2021) centralt för att identifiera typiska eller genomsnittliga uppfattningar inom stickprovet. För att belysa datamaterialets spridning och variation användes spridningsmått såsom variationsbredd och standardavvikelse samt minimum och maximum för att bedöma hur mycket varje enskilt värde avviker från medelvärdet (Borg & Westerlund, 2021).

För att säkerställa likriktad tolkning av skalsummor utfördes variabeltransformationer genom att reversera negativa item. Vidare skapades kompositaskalor genom att beräkna medelvärden för varje skala, vilket möjliggjorde jämförande analyser mellan konstruktionerna.

I syfte att säkerställa att de omformulerade skalorna uppvisade intern konsistens genomfördes reliabilitetsanalyser med Cronbach's alfa som reliabilitetsmått. I enlighet med konventionella kriterier ansågs α -värden $\geq 0,70$ indikera acceptabel reliabilitet (Borg & Westerlund, 2021). Samtliga skalor i studien uppvisade en reliabilitet över 0,70 vilket framgår i tabell 4. Den högsta interna konsistensen återfanns för skalan som mätte upplevt organisatoriskt stöd från Försvarmakten ($\alpha = 0,92$), följt av avsikt att sluta inom Försvarmakten ($\alpha = 0,92$). Den lägsta reliabiliteten återfanns för skalan som mätte yttre motivation ($\alpha = 0,77$). Antalet giltiga observationer varierade något mellan skalorna beroende på förekomst av internt bortfall (se bilaga C). Trots att samtliga skalor i analyserna uppvisade god intern konsistens enligt Cronbach's α , beslutades exkludering av två enskilda items. Item 2d (Rollkonflikt) "jag känner att jag utvecklas som person genom att växla mellan mina civila och militära roller" uppvisade låg corrected item-total correlation ($<0,3$), vilket indikerar att det saknar samvariation med den latent konstruktionen (rollkonflikt) och valdes därför att exkluderas från den slutliga skalan. Item 3c (procedurell rättvisa) "det är otydligt för mig hur jag kan gå vidare i min militära karriär" uppvisade låg corrected item-total correlation ($<0,3$) och bidrog till att sänka skalans Cronbach's α . Då itemet inte visade tillräcklig begreppslig samvariation med den latent konstruktionen exkluderades det från den slutliga skalan.

För att undersöka variabelernas fördelningsform genomfördes en visuell granskning av histogram, samt granskning av deskriptiv data för samtliga kompositaskalor (se tabell 4). Flera av skalorna visade avvikelser från normalfördelning. Variabeln intention att sluta uppvisade en kraftig negativ snedfördelning, där majoriteten av respondenterna angav låga värden ($M = 2,43$, $SD = 1,26$). För skalorna prosocial motivation ($M = 4,29$, $SD = 0,72$), inre motivation ($M = 4,48$, $SD = 0,61$) och integrerad motivation ($M = 4,16$, $SD = 0,88$) var kraftigt positivt snedfördelade. Skalorna procedurell rättvisa ($M = 2,33$, $SD = 0,84$) och upplevt organisatoriskt stöd ($M = 2,84$, $SD = 1,02$) visade större variation och en något jämnare fördelning, men även dessa variabler tenderade att ligga mot den nedre delen av skalan. Då skalan som mätte intention att sluta i Försvarmakten var positivt snedfördelad motiverade det användning av Spearmans rangkorrelation (Spearman's rho) för sambandsanalyserna vilket enligt Borg och Westerlund (2021) är ett icke-parametriskt test som bygger på rangordning och är mindre känsligt för extremvärden. Sambandsanalyserna utvärderades med hjälp av tvåsidig p-värdesprövning (sig. 2-tailed) för att avgöra huruvida observerade skillnader kunde anses vara statistiskt signifikanta. Alfanivån (α) valdes till 5 procent.

För att kontrollera multikollinearitet mellan de oberoende variabelerna undersöktes VIF- och toleransvärden vilket visade att regressionsanalysen uppfyllde de grundläggande antagandena för multipel linjär regression. Multikollinearitet kunde uteslutas då alla prediktorer uppvisade toleransvärden över 0,2 och VIF under 5. En visuell inspektion av histogram och P-P-plott visade att residualerna var normalfördelade. Scatterplot mellan standardiserade residualer och predikterade värden visade på linjära samband och homoskedasticitet. Slutligen låg Durbin-Watson-statistiken nära 2, vilket tyder på oberoende fel (Pallant, 2020).

Tabell 4

Intern konsistens (Cronbach's α) för undersökta skalor

<i>Skala</i>	<i>Antal items</i>	<i>α</i>	<i>N</i>
Engagemang	9	.81	292
Rollkonflikt	7	.85	288
Proceduriell rättvisa	5	.80	274
Organisatoriskt stöd	6	.92	281
Inre motivation	3	.86	291
Integrerad motivation	3	.85	290
Yttre motivation	6	.77	286
Prosocial motivation	4	.85	288
Avsikt att sluta	7	.92	295

Not. För vissa skalor exkluderades items med låg item-total-korrelation ($< 0,30$) eller som försämrade Cronbach's α . Det totala antalet items per skala avser den reviderade versionen efter denna justering.

Vid skapandet av bilagorna B, C och D användes AI-verktyget ChatGPT i syfte att effektivisera framtagandet av tabellerna B1- B5, C1 och D1. Samtliga siffror har därefter kontrollerats manuellt.

Etiska reflektioner

Studien har genomförts i enlighet med etablerade principer för god forskningssed, såsom de formulerats av Vetenskapsrådet (2024) och i enlighet med den europeiska kodexen för forskningens integritet. Eftersom studien omfattar individer i en yrkesmässig kontext där lojalitet och tystnadsplikt gentemot arbetsgivaren kan påverka viljan att delta, har särskild hänsyn tagits till att säkerställa deltagarnas anonymitet och integritet. Deltagarnas rätt till integritet, frivillighet samt anonymitet har hanterats genom ett informationsbrev som följde enkäten. Informationsbrevet inkluderade studiens syfte, deltagarnas anonymitet, att deltagandet var frivilligt samt kontaktuppgifter till relevanta personer som deltagarna kunde vända sig till vid frågor. Informationsbrevet utgör en form av informerat samtycke, vilket är accepterat inom kvantitativ enkätforskning där känsliga personuppgifter inte behandlas (Bryman, 2018). Den potentiella risken för indirekt identifiering genom exempelvis kombinationer av demografiska faktorer (såsom kön, ålder och förbandstillhörighet) har hanterats genom att resultaten inte redovisas för små subgrupper. För att säkerställa enkätens relevans samt att den inte bröt mot sekretessbestämmelser inom Försvarmakten, granskades formuleringar av personer med insyn i verksamheten och kännedom om säkerhetsklassad information innan den skickades ut. Det resulterade i att viss text togs bort. Datamaterialet har lagrats på en lösenordsskyddad enhet och endast författarna och handledare har haft tillgång

till det fullständiga materialet under arbetets gång. Vid slutförandet av studien raderades ursprungsdatan.

Bortfallsanalys

I kvantitativ forskning utgör bortfall en risk för systematiska fel som kan påverka studiens generaliserbarhet och validitet (Bryman, 2018). Bortfall som hanterades i denna studie var externt bortfall, som enligt Bryman (2018) avser de individer som ingår i stickprovet men som inte besvarade enkäten, samt internt bortfall, där respondenter deltar men lämnar vissa frågor obesvarade eller på annat sätt avviker från den tänkta populationen. Det externa bortfallet hanterades genom en bred spridningsstrategi genom både digitala plattformar, grupper och nätverk. Personer som saknade tillgång till digitala verktyg för att kunna besvara enkäten exkluderades således. Trots detta uppgick den totala svarsfrekvensen till cirka 5 procent (378 individer) av hela populationen (7 139 individer). Av de individerna var 500 (7 %) kvinnor och 6 639 (93 %) män vilket kan jämföras med urvalet där kvinnor uppgick till 6,4 % (19 individer) och män 93,6 procent (276 individer). Medelåldern i urvalet (51,6 år) var något lägre än den totala populationens genomsnitt (53 år). Kvinnorna i urvalet uppvisar en genomsnittlig ålder på 37,4 år vilket är något lägre än populationens kvinnor (43 år). Männen i urvalet uppvisade också en något lägre genomsnittlig ålder, 52,2 år, jämfört med populationens män (54 år).

För att hantera internt bortfall var avgörande variabler kopplade till studiens hypotesprövning obligatoriska att besvara. Deltagare som valde att inte besvara flera av de icke obligatoriska frågorna exkluderades då det fanns för lite information för att säkerställa reliabel statistisk analys. Vidare exkluderades också de personer som själva uppgett att de ej längre innehar en anställning som reservofficer. Det slutgiltiga antalet reservofficerare som deltog i undersökningen var 295 individer. Detta motsvarar en svarsfrekvens på cirka 4,1 % av hela populationen. Datamaterialet visar god intern svarskvalitet med ett lågt internt bortfall ($n \leq 3$), vilket möjliggjorde robusta analyser. Bryman (2018) menar att interna bortfall bör hanteras både transparent och systematiskt, då ett omfattande internt bortfall annars kan leda till snedvridna resultat eller felaktiga tolkningar. Trots åtgärder bör resultaten tolkas med medvetenhet om bortfallets potentiella snedvridningseffekter (Bryman, 2018).

Resultat

I detta avsnitt presenteras resultaten från såväl deskriptiv som inferentiell statistik i enlighet med rekommenderade kvantitativa analysprinciper med syfte att besvara studiens hypoteser samt forskningsfråga, vilka faktorer som samvarierar med intentionen att sluta i Försvarmakten samt hur olika motivationsformer påverkar organisatoriskt engagemang.

Deskriptiv statistik för studiens sammansatta variabler

Inledningsvis presenteras centrala tendenser genom medelvärde (M) för relevanta variabler. Detta mått ger en övergripande bild av skattningsnivån för respektive variabel i urvalet. Därutöver redovisas spridningsmättet standardavvikelse (SD) vilka beskriver

datamaterialets inre variation. Standardavvikelsen användes särskilt för att kunna bedöma osäkerheten kring medelvärdet och identifiera hur mycket respondenterna skiljer sig åt i sina svar (Borg & Westerlund 2021). Tabell 5 visar hur deltagarna i studien i genomsnitt svarade på de olika skalorna, där varje skala är baserad på flera items i enkäten. För varje variabel redovisas antal items, medelvärde (M) och standardavvikelse (SD).

Tabell 5

Översikt av skattningsnivåer och variation i urvalet

<i>Variabel</i>	<i>Antal items</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Organisatoriskt engagemang	9	3.97	0.57
Rollkonflikt	8	2.77	0.6
Procedurell rättvisa	6	2.33	0.84
Organisatoriskt stöd	6	2.84	1.02
Inre motivation	3	4.48	0.61
Integrerad motivation	3	4.16	0.88
Yttre motivation	3	3.12	0.82
Prosocial motivation	4	4.29	0.72
Intention att sluta	7	2.43	1.26

Not. M = medelvärde; SD = standardavvikelse. Varje variabel representerar ett medelvärde baserat på flera enkätfrågor (items). Högre värden indikerar högre grad av uppmätta egenskaper.

Skalornas medelvärden visade att respondenterna i genomsnitt skattade organisatoriskt engagemang, inre motivation, prosocial motivation och integrerad motivation högst. Samtidigt var medelvärdena lägst för procedurell rättvisa och intention att sluta. Rollkonflikt och yttre motivation skattades på en medelnivå i jämförelse med övriga variabler. Den höga standardavvikelsen för vissa skalor indikerar variation i svarsmonster mellan deltagare.

Tematisk analys av citat

För att fördjupa förståelsen av reservofficerarnas upplevelser infördes det en öppen fråga i slutet av enkäten. Där gavs deltagarna möjlighet att lämna en frivillig kommentar om deras upplevelse som reservofficer (se bilaga E). Totalt inkom 136 fritextsvar från respondenterna. Fritextsvaren analyserades med hjälp av en tematisk analys, som är en vanlig metod inom kvalitativ forskning. Den tematiska analysen syftade till att lokalisera återkommande teman och mönster i respondenternas uttalanden, som exempelvis likheter och skillnader (Bryman, 2018).

I analysen av fritextsvaren identifierades ett återkommande mönster av delade känslor kopplat till Försvarsmakten. Å ena sidan uttryckte många reservofficerare ett genuint engagemang, yrkesstolthet och meningsfullhet i sitt uppdrag, vilket följande citat visar på: "Jag investerar i samhällskontraktet, jag är stolt över min roll som officer." och "jag känner mig privilegierad att få jobba i en så extremt kreativ och målmedveten miljö som Försvarsmakten [...] Pengar har aldrig varit drivkraften. Det är kamratskapen och känslan av att vara del av något större".

Å andra sidan vittnade många reservofficerare om organisatoriska brister, som otydlig kommunikation och upplevelsen av att vara bortprioriterade. Flera av deltagarna upplevde att de själva behövde driva sitt engagemang, eller en känslan av att bli bortglömd: "Jag har under mina år varit otroligt kontaktsökande, men det är svårt att nå rätt instans.", "På mina 13 år har jag fått två brev från förbandet." och "Jag vet inte vad som pågår på mitt förband, vad som förväntas av mig eller vem jag ska kontakta..."

Ett annat återkommande tema var svårigheten att kombinera sitt civila och militära arbetsliv. Förståelsen var ofta bristfällig från båda parter. "Jag upplever att även min civila arbetsgivare inte förstår att det är något positivt att vara RO..." och "Det som är jobbigast... är bristen i förståelse från mitt förband av vikten av att kunna fokusera på min civila karriär."

Även ekonomiska hinder uppkom ofta bland fritextsvaren: "Jag har halva min civila lön vid tjänstgöring. Jag har inte en gång under 13 år som reservofficer haft ett lönesamtal."

Sammanfattningsvis uttrycks den tvetydiga relationen till Försvarsmakten kanske bäst i följande svar en deltagare uttryckte: "Världens bästa arbetsplats, världens sämsta arbetsgivare sedan 2009." Dessa identifierade teman kring engagemang, organisatoriska brister, rollkonflikt och ekonomiska hinder kompletterar resultaten från den kvantitativa analysen.

Hypotesprövning med korrelationsanalys

För att undersöka hypoteserna om sambanden mellan intention att sluta inom Försvarsmakten och ett antal psykologiska samt organisatoriska faktorer genomfördes bivariata korrelationsanalyser. Med hänsyn till att vissa variabler, särskilt intention att sluta, uppvisade snedfördelning, valdes Spearman's rangkorrelation (ρ) som mått på korrelation. Tabell 6 redovisar resultaten av dessa analyser. Korrelationernas styrka tolkades enligt Cohens riktlinjer, där ρ -värden mellan 0,10–0,29 anses utgöra ett svagt samband, 0,30–0,49 ett medelstarkt och $\rho \geq 0,50$ ett starkt samband. Signifikansnivån (p) genomfördes tvåsidigt och signifikansnivån fastställdes till $\alpha = 0,05$ (Borg & Westerlund, 2021).

Resultaten visade att samtliga analyserade samband mellan intention att sluta och psykologiska samt organisatoriska faktorer var statistiskt signifikanta vid $\alpha = 0,05$ vilket betyder att variablerna är relevanta för att förklara intention att sluta. Nedan presenteras resultaten för varje hypotes i den ordning de formulerades i inledningen.

H1: Det finns ett negativt samband mellan reservofficerares organisatoriska engagemang och deras intention att sluta i Försvarsmakten. Hypotes 1 förutsatte att det fanns ett negativt samband mellan reservofficerares organisatoriska engagemang och deras intention att sluta inom Försvarsmakten. Spearmans rangkorrelation visade ett medelstarkt negativt samband mellan organisatoriskt engagemang och intention att sluta ($\rho = -0,48$, $p < 0,001$). Det innebär att lägre nivåer av organisatoriskt engagemang är förknippade med högre intention att sluta i Försvarsmakten. Resultatet stödjer därmed Hypotes 1.

H2: En högre upplevd grad av rollkonflikt mellan reservofficersrollen och civila åtaganden är positivt relaterad till reservofficerares intention att sluta i Försvarsmakten. Hypotes 2 förutsatte att det fanns ett positivt samband mellan reservofficerares upplevda

rollkonflikt mellan sitt militära uppdrag och civila åtaganden och deras intention att sluta inom Försvarmakten. Spearmans rangkorrelation visade ett positivt svagt samband mellan upplevd rollkonflikt och intention att sluta ($\rho = 0,16$, $p = 0,01$). Det innebär att högre nivåer av upplevd rollkonflikt förknippas med högre intention att sluta inom Försvarmakten. Resultaten stödjer därmed Hypotes 2.

H3a: En högre grad av upplevd organisatorisk procedurell rättvisa är negativt relaterad till reservofficerares intention att sluta i Försvarmakten. Hypotes 3a förutsatte att det fanns ett negativt samband mellan reservofficerares upplevda organisatoriska procedurella rättvisa och intention att sluta i Försvarmakten. Spearmans rangkorrelation visade ett medelstarkt negativt samband mellan upplevd organisatorisk procedurell rättvisa och intention att sluta ($\rho = -0,34$, $p < 0,001$). Det innebär att lägre nivåer av organisatorisk procedurell rättvisa är förknippade med högre intention att sluta i Försvarmakten. Resultatet stödjer därmed Hypotes 3a.

H3b: En högre grad av upplevt organisatoriskt stöd från Försvarmakten är negativt relaterad till reservofficerares intention att sluta i Försvarmakten. Hypotes 3b förutsatte att det fanns ett negativt samband mellan reservofficerares upplevda organisatoriska stöd och intention att sluta i Försvarmakten. Spearmans rangkorrelation visade ett medelstarkt negativt samband mellan upplevt organisatoriskt stöd och intention att sluta ($\rho = -0,40$, $p < 0,001$). Det innebär att lägre nivåer av organisatoriskt stöd är förknippade med högre intention att sluta i Försvarmakten. Resultatet stödjer därmed Hypotes 3b.

H4a: Det finns ett negativt samband mellan reservofficerares upplevda inre motivation i militär tjänst och deras intention att sluta i Försvarmakten. Hypotes 4a förutsatte att det fanns ett negativt samband mellan reservofficerares upplevda inre motivation och intention att sluta inom Försvarmakten. Spearmans rangkorrelation visade ett svagt negativt samband mellan inre motivation och intention att sluta ($\rho = -0,28$, $p < 0,001$). Det innebär att lägre nivåer av inre motivation är förknippade med högre intention att sluta i Försvarmakten. Resultatet stödjer därmed Hypotes 4a.

H4b: Det finns ett negativt samband mellan reservofficerares upplevda integrerade motivation i militär tjänst och deras intention att sluta i Försvarmakten. Hypotes 4b förutsatte att det fanns ett negativt samband mellan reservofficerares upplevda integrerade motivation och intention att sluta inom Försvarmakten. Spearmans rangkorrelation visade ett svagt negativt samband mellan inre motivation och intention att sluta ($\rho = -0,29$, $p < 0,001$). Det innebär att lägre nivåer av integrerad motivation är förknippade med högre intention att sluta i Försvarmakten. Resultatet stödjer därmed Hypotes 4b.

H4c: Inre motivation och integrerad motivation har ett starkare negativt samband med viljan att sluta i Försvarmakten än yttre motivation för reservofficerare. Hypotes 4c förutsatte att det fanns ett negativt samband, om än svagare än för inre- och integrerad motivation, mellan reservofficerares upplevda yttre motivation och intention att sluta i Försvarmakten. Spearmans rangkorrelation visade ett mycket svagt negativt samband mellan yttre motivation och intention att sluta ($\rho = -0,13$, $p = 0,03$) vilket är lägre än för inre- och integrerad motivation. Det innebär att lägre nivåer av yttre motivation är förknippade med en högre intention att sluta i Försvarmakten, men att sambandet är svagare jämfört med motsvarande samband för inre respektive integrerad motivation. Resultatet stödjer därmed Hypotes 4c.

H4d: Det finns ett negativt samband mellan reservofficerares upplevda prosociala motivation i militär tjänst och deras intention att sluta i Försvarmakten. Hypotes 4d förutsatte att det fanns ett negativt samband mellan reservofficerares upplevda prosociala motivation och intention att sluta i Försvarmakten. Spearmans rangkorrelation visade ett svagt negativt samband mellan prosocial motivation och intention att sluta ($\rho = -0,21$, $p < 0,001$). Det

innebär att lägre nivåer av prosocial motivation är förknippade med högre intention att sluta i Försvarsmakten. Resultatet stödjer därmed Hypotes 4d.

Tabell 6

Spearman's rangkorrelationer (ρ) mellan psykosociala- och organisatoriska faktorer och intention att sluta inom Försvarsmakten (N=292 - 295)

<i>Variabel</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>ρ</i>
Engagemang	3.97	.57	-0.48***
Rollkonflikt	2.77	.60	0.16**
Procedurell rättvisa	2.33	.84	-0.34***
Organisatoriskt stöd	2.84	1.02	-0.40***
Inre motivation	2.48	.61	-0.28***
Integrerad motivation	4.16	.88	-0.29***
Yttre motivation	3.12	.82	-0.13*
Prosocial motivation	4.29	.72	-0.21***

Not. $p < 0,05^*$, $p < 0,01^{**}$, $p < 0,001^{***}$.

Regressionsanalys av motivationens påverkan på organisatoriskt engagemang

För att undersöka frågeställningen angående i vilken utsträckning olika typer av motivation predicerar organisatoriskt engagemang genomfördes en multipel linjär regressionsanalys med inre-, integrerad-, yttre- och prosocial motivation. Ostandardiserade regressionskoefficienten (B) anger hur mycket den beroende variabeln förväntas förändras vid en enhets förändring i prediktorn. Standardfelet (SE B) avser för B och används för att uppskatta osäkerheten i skattningen. Standardiserade regressionskoefficienten (β) möjliggör jämförelser av styrkan mellan olika prediktorer och konfidensintervallet (KI) anger ett intervall inom vilket den sanna populationsparametern med stor sannolikhet återfinns. I denna studie används 95 % KI. Ett smalt konfidensintervall indikerar en mer precis skattning. F-värdet (F) representerar ett övergripande test av regressionsmodellens signifikans och visar huruvida modellen som helhet förklarar en signifikant andel av variansen i den beroende variabeln, i detta fall organisatoriskt engagemang (Borg & Westerlund, 2021). Resultatet redovisas i tabell 7 och visade att modellen som helhet var signifikant.

Tabell 7

Multipel linjär regressionsanalys med motivationsfaktorer som prediktorer för organisatoriskt engagemang

<i>Prediktor</i>	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>95 % KI för B</i>	<i>p</i>
Inre motivation	.19	.06	.17	[.05, .27]	.003
Integrerad motivation	.22	.05	.28	[.11, .25]	<.001
Yttre motivation	.11	.05	.12	[.01, .15]	.017
Prosocial motivation	.22	.06	.22	[.08, .25]	<.001

Not. $F(4, 287) = 36.84, p < .001. R^2 = .34, \text{justerat } R^2 = .33.$

Samtliga motivationsformer hade ett signifikant positivt samband med organisatoriskt engagemang. Den starkaste prediktorn var integrerad motivation, följt av prosocial motivation, inre motivation och yttre motivation. Resultatet visar att autonoma drivkrafter har särskilt starkt samband med individens engagemang i rollen som reservofficer inom Försvarmakten snarare än reglerad motivation.

Diskussion och praktisk implikation

Undersökningen visar att både psykologiska faktorer och organisatoriska villkor spelar en betydande roll för att förklara varför reservofficerare väljer att avsluta sitt uppdrag i Försvarmakten. Studien bekräftar därmed tidigare teorier om att intention att sluta inte kan reduceras till en enskild orsak, utan är ett komplext utfall av flera samverkande faktorer.

H1: Organisatoriskt engagemang och intention att sluta. Hypotesen fick stöd och visade att organisatoriskt engagemang är negativt relaterat till intentionen att sluta. Resultatet överensstämmer med tidigare studier som lyfter organisatoriskt engagemang som en nyckelfaktor för att stanna inom organisationen (Mathieu, 1988; Martin & O’Laughlin, 1984). Attityder som identifiering med organisationens mål och stolthet i rollen visade sig starkt relaterade till fortsatt lojalitet och engagemang. Resultaten förstärker därmed argumentet att Försvarmaktens arbete med att synliggöra reservofficerarnas roll och erkänna deras bidrag är avgörande för att främja långsiktigt engagemang.

Praktisk implikation. Studiens resultat ger viktiga insikter för Försvarmaktens framtida personalförsörjningsstrategi, särskilt avseende åtgärder som kan stärka reservofficerarnas organisatoriska engagemang och minska intentionen att avsluta sitt uppdrag. Med tanke på reservofficerarnas strategiska betydelse för krigsorganisationens uthållighet, är det av stor vikt att skapa organisatoriska förutsättningar som möjliggör långsiktig kvarstannande. Resultaten visar att organisatoriskt engagemang är en avgörande faktor för att motverka hög personalomsättning. Försvarmakten bör därför aktivt arbeta för att öka reservofficerarnas känsla av tillhörighet och lojalitet. Detta kan ske genom ökad synlighet, erkännande och inkludering i planeringsprocesser och förbandsverksamhet, även mellan tjänstgöringstillfällena. Att reservofficerare upplever sig bortglömda eller osedda riskerar att underminera känslan av identifikation med organisationen.

H2: Rollkonflikt och intention att sluta. Även H2 fick stöd och visade att upplevd rollkonflikt mellan civila och militära åtaganden är relaterad till en ökad intention att sluta. Även om sambandet var svagare jämfört med andra prediktorer, visar det att spänningen mellan civila och militära roller bidrar till ökad benägenhet att sluta i Försvarsmakten. Detta ligger i linje med DiRenzo et al. (2017) och Laanepere och Kasearu (2020) som framhåller att bristande balans mellan roller sänker den långsiktiga motivationen. Resultatet får även stöd i fritextsvaren, där flera reservofficerare beskrev hur det civila och militära arbetslivet ofta hamnar i konflikt. En respondent skrev: "Det som är jobbigast [...] är bristen i förståelse från mitt förband av vikten av att kunna fokusera på min civila karriär." Sådana utsagor belyser hur rollkonflikter inte enbart handlar om tid och logistik, utan även om bristande erkännande för den dubbla identitet många reservofficerare lever med vilket kan riskera att minska engagemanget.

Praktisk implikation. Då resultaten visar att rollkonflikter mellan det civila och militära livet ökar benägenheten att sluta i Försvarsmakten understryker det behovet av att Försvarsmakten etablerar bättre samverkan med civila arbetsgivare, exempelvis genom formella samverkansrutiner, erkända intyg eller kommunikationsstöd. Sådana åtgärder kan underlätta balansen för individen och minska den psykosociala belastning som dubbelrollen innebär.

H3a–H3b: Rättvisa, stöd och intention att sluta. Hypotes H3a och H3b fick stöd, vilket innebär att både upplevd procedurell rättvisa och upplevt organisatoriskt stöd är negativt relaterade till intentionen att sluta. Dessa resultat är förenliga med tidigare forskning som betonar att transparens, delaktighet och erkännande stärker individers känsla av tillhörighet och mening (Bliese & Stetz, 2007; Smaliukienė et al., 2023). Rättvisa i fördelning av uppdrag, tydliga karriärvägar och tillgång till resurser är därmed inte endast arbetsmiljöfrågor utan även strategiska frågor för kvarstannande. Även i de kvalitativa svaren framkom missnöje kopplat till stöd och kommunikation. En respondent uttryckte: "Jag vet inte vad som förväntas av mig eller vem jag ska kontakta." Detta stödjer den statistiska kopplingen mellan lågt upplevt organisatoriskt stöd och högre benägenhet att sluta i Försvarsmakten, och understryker att upplevd osynlighet kan tolkas som bristande rättvisa och erkännande vilket är särskilt allvarligt i en frivillig försvarsstruktur. Trots att procedurell rättvisa skattades lägst bland samtliga variabler, visade den ett signifikant negativt samband med intentionen att sluta i Försvarsmakten. Detta indikerar att upplevelsen av procedurell rättvisa i beslutsfattande processer har ett tydligt samband med reservofficerares benägenhet att stanna kvar i organisationen, även när den upplevda nivån är låg. Detta kan tolkas som att upplevd rättvisa fungerar som en strategiskt känslig variabel, där även små förbättringar i upplevelsen av rättvisa kan få mycket stor effekt på individens vilja att kvarstå.

Praktisk implikation. Då upplevd rättvisa och organisatoriskt stöd har en signifikant påverkan på intentionen att sluta bör Försvarsmakten därför säkerställa att processer kring uppdragsfördelning, information, karriärutveckling och återkoppling uppfattas som transparenta, konsekventa och inkluderande. Exempelvis kan återkommande karriärsamtal, överskådliga karriärvägar och förbättrad tillgång till relevant utrustning och utbildning bidra till stärkt upplevelse av rättvisa och stöd.

H4a–H4d: Motivationsformer och intention att sluta. De fyra motivationshypoteserna (H4a–H4d) fick samtliga stöd av studiens resultat. Inre-, integrerade-, yttre- och prosociala motivationsformer visade signifikanta negativa samband med intention att sluta vilket indikerar att reservofficerare som upplever sin roll som meningsfull och i linje med egna värderingar har lägre benägenhet att lämna organisationen. Som förväntat visade yttre motivation ett svagare samband, vilket bekräftar antagandet i H4c. Det antyder att yttre incitament, även om de kan bidra till kvarstannande, inte är lika stabila drivkrafter som inre-,

integrerade- och prosociala motiverade motiv hos reservofficerare. Dessa fynd är i linje med Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 2000), där självbestämda drivkrafter förutsätts vara mer hållbara och associerade med långsiktigt engagemang.

Frågeställning. Frågeställningen “hur påverkas organisatoriskt engagemang hos reservofficerare i Försvarsmakten av motivationsfaktorerna inre-, integrerad-, yttre- och prosocial motivation?” fick stöd i regressionsanalysen, som visade att samtliga motivationsformer hade signifikant positiv påverkan på organisatoriskt engagemang där integrerad motivation var den starkaste prediktorn. Konfidensintervallen som rapporterades i regressionsanalysen gav en uppskattning av hur säkra skattningarna var. Eftersom samtliga 95 procent konfidensintervall för regressionskoefficienterna exkluderade noll, tyder resultaten på att sambanden mellan motivationsformerna och organisatoriskt engagemang med stor sannolikhet är verkliga och inte slumpmässiga. De relativt smala intervallen, särskilt för integrerad och prosocial motivation, indikerar dessutom att skattningarna är förhållandevis precisa.

Resultaten tyder på att de motivationsformer som ingick i studien förklarade en betydande andel av variationen i organisatoriskt engagemang, vilket stärker antagandet att långsiktigt engagemang formas i samspelet mellan inre drivkrafter och organisatoriska förutsättningar. Det innebär att olika typer av motivation inte bara påverkar huruvida en individ vill stanna, utan också hur starkt personen känner engagemang i sin roll.

Praktisk implikation. För att öka engagemang bör Försvarsmakten utforma sina personalstrategier så att de olika motivationsformernas drivkrafter bekräftas och förstärks. Detta kan ske genom att betona den samhällsbärande funktionen i det militära uppdraget, möjliggöra autonomi i planeringen av tjänstgöring, samt synliggöra individens bidrag till helheten. Tillsammans visar dessa resultat att kvarstannande i rollen som reservofficer inte enbart är en fråga om yttre incitament, utan i hög grad ett resultat av upplevelsen av meningsfullhet, tillhörighet och respekt. Genom att utforma organisationens struktur, kommunikation och stödjande funktioner i linje med dessa insikter kan Försvarsmakten öka förutsättningarna för ett långsiktigt och engagerat reservofficerssystem.

Metoddiskussion

Den genomförda undersökningen präglas av vissa metodologiska begränsningar som bör beaktas vid tolkning av resultaten. För att uppnå bästa möjlighet till generalisering hade ett sannolikhetsurval, baserat på denna definiering, enligt Bryman (2018) varit det bästa valet där vi till exempel hade kunnat använda oss av ett enkelt slumpmässigt urval baserat på register över alla RO inom Försvarsmakten. I praktiken finns dock betydande hinder för detta då det saknas tillgång till öppna samlade register över reservofficerare i Sverige. Urvalet utgjordes av en kombination av strategiskt urval och självselektat urval, båda former av icke-sannolikhetsurval, vilket enligt Bryman (2018) kan begränsa möjligheterna till generalisering. Urvalsstrategin kan också ha resulterat i urvalsfel genom att vissa grupper blivit överrepresenterade, exempelvis särskilt aktiva reservofficerare eller de med generellt starka åsikter. Dessutom kan den relativt låga andelen respondenter (ca 4,1 %) i förhållande till målgruppens storlek medföra att resultaten i första hand speglar erfarenheterna hos en mer engagerad del av populationen. Detta bör beaktas vid tolkningen av resultaten, särskilt i relation till extern validitet.

I enkätundersökningen har enbart reservofficerare med en aktiv anställning inom Försvarsmakten inkluderats. Valet gjordes då studien syftar till att undersöka reservofficiärens

intention att sluta i organisationen så som den ser ut idag. Relevansen i studien skulle således minska om mätningar gjordes på individer som redan avslutat sin tjänstgöring. En konsekvens av detta är dock att vi saknar respondentdata från de som faktiskt har slutat sin anställning vilket kunde ha bidragit med värdefull information.

Tillgången till den digitala enkäten kan ha begränsat deltagare då kommunikationen kring den skedde online, vilket resulterade i att det krävdes tillgång till digitala verktyg samt medlemskap i sociala medier, alternativt kontakt med nätverk och del av deras maillistor. Detta kan ha uteslutit vissa deltagare och kan således ha påverkat representativiteten i urvalet.

Vidare bör operationaliseringen av mätvariabler reflekteras kritiskt. Enligt Bryman (2018) är det vanligt förekommande inom kvantitativ metod att begrepp operationaliseras genom indirekta mått, vilket kan ge en förenklad bild av komplexa fenomen. Denna potentiella förenkling utgör en grundläggande kritik mot kvantitativ metodik, där forskningsinstrument riskerar att skapa ett sken av mätbarhet snarare än att fånga den faktiska betydelsen av begreppet (Bryman, 2018).

Slutligen bör forskarens roll och värderingar beaktas. Trots att kvantitativ forskning ofta förknippas med objektivism betonas att forskningspraktiken också påverkas av forskarens värderingar, särskilt i valet av frågeställningar, indikatorer och tolkningar. Även val av analysnivåer och statistiska metoder kan implicit spegla forskarens antaganden, vilket gör att fullständig värderingsfrihet är svår att uppnå (Bryman, 2018).

Förslag till framtida forskning

Denna undersökning är resultatet av en tvärsnittsstudie vilket har sina begränsningar då data samlades in vid ett enda tillfälle i tiden och kan därför inte avgöra orsak och verkan (Bryman, 2018). Förslag till framtida forskning är därför longitudinella forskningsdesigner för att undersöka kausala samband mellan organisatoriskt engagemang, rollkonflikt, rättvisa och stöd samt olika motivationsfaktorer och intentionen att sluta för att få en mer dynamisk förståelse över utvecklingen.

Det skulle också kunna vara av intresse att genomföra kvalitativa studier som en uppföljning till denna studie för att få en fördjupad förståelse av hur reservofficerare själva beskriver sin situation. Det framkom många och långa texter i enkätens fråga 13 (se bilaga E) där deltagarna på fri hand fick uttrycka åsikter. Innehållets bredd och engagemangsnivå antyder en uttalad vilja att skapa förändring bland reservofficerarna själva vilket hade kunnat fångas mer nyanserat genom till exempel kvalitativa intervjuer. I detta sammanhang hade semistrukturerade intervjuer varit särskilt lämpliga, då de kombinerar struktur med flexibilitet med en förutbestämd intervjuguide och möjlighet att följa upp deltagarnas resonemang. Metoden hade möjliggjort en djupare förståelse av reservofficerarnas subjektiva upplevelser, värderingar och förändringsförslag vilket denna kvantitativa enkätstudie endast hade möjlighet att belysa på en övergripande nivå (Bryman, 2018).

Ett ytterligare potentiellt forskningsområde som aktualiseras framöver är Försvarmaktens initierade kompetenskartläggning bland reservofficerare. Kartläggningen syftade till att få en översikt på hur stor andel av de anställda reservofficerarna som uppfyller de kompetenskrav som ställs i en framtida krigsorganisation. Kartläggningen förväntas vara färdigställd under 2025 och kan utgöra en värdefull empirisk grund för vidare forskning. Framtida studier skulle kunna analysera sambandet mellan faktisk kompetensprofil och självskattat engagemang, rollkonflikt, upplevd rättvisa och stöd samt motivation och viljan att sluta i Försvarmakten.

Referenser

- Airaksinen, K. (2023, 28 april). Akut brist på officerare inom svenska försvaret – på utbildningen gapar platser tomma. SVT Nyheter.
<https://www.svt.se/nyheter/inrikes/skriande-brist-pa-officerare-inom-svenska-forsvaret-pa-utbildningen-gapar-platserna-tomma>
- Bekesiene, S., Kanapeckaitė, R., Smaliukienė, R., Navickienė, O., Meidutė-Kavaliauskienė, I., & Vaičaitienė, R. (2022). Sustainable reservists' services: The effect of resilience on the intention to remain in the active military reserve using a parallel mediating model. *Sustainability*, 14(19), 12048. <https://doi.org/10.3390/su141912048>
- Berndtsson, J., & Österberg, J. (2023). A question of time? Deployments, dwell time, and work-life balance for military personnel in Scandinavia. *Military Psychology*, 35(2), 157–168. <https://doi.org/10.1080/08995605.2022.2093090>
- Borg, E., & Westerlund, H. (2021). *Statistik för beteendevetare* (4:e uppl.). Studentlitteratur.
- Bliese, P. D., & Stetz, M. C. (2007). Modeling the effects of efficacy, justice, and conflict among reservists activated for homeland defense. *Military Psychology*, 19(1), 27–43. <https://doi.org/10.1080/08995600701323285>
- Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder* (3:e uppl.). Liber.
- Cohen, S. L., & Turney, J. R. (1978). Intervening at the bottom: Organizational development with enlisted personnel in an Army work-setting. *Personnel Psychology*, 31(4), 715–730. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02120.x>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Claesson, M., & Carlander, Z. (2021). *Vägval – Framtiden för svensk säkerhet*. Ekerlids Förlag.
- DiRenzo, M., Aten, K., Rosikiewicz, B., Barnes, J., Brown, C., Shapiro, A., & Volkmann, B. (2017). Embeddedness and turnover intentions in extra roles: A mixed-methods analysis of the United States Marine Corps Reserve. *Career Development International*, 22(3), 260–279. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2016-0152>
- Ekström, M., & Pettersson, U. (2020). Reservofficerens roll i totalförsvaret – mellan två världar. *Tidskrift i militär ledarskap*, 1(2020), 45–63.
- Eriksson, M., & Ulfspärre, J. (2018). Strukturella utmaningar inom det militära försvarets materiel- och personalförsörjning (FOI-R--4593--SE). Totalförsvarets forskningsinstitut (FOI). <https://www.foi.se/rapportsammanfattning?reportNo=FOI-R-4593--SE>
- Fields, D. L. (2002). Taking the measure of work: A guide to validated scales for organizational research and diagnosis. *Sage Publications*.
<https://doi.org/10.4135/9781452231143>
- Försvarsmakten. (2024a). Försvarsmaktens årsredovisning 2023 – Bilagor.
<https://www.forsvarsmakten.se/siteassets/2-om-forsvarsmakten/dokument/arsredovisningar/arsredovisning-2023/forsvarsmaktens-arsredovisning-2023-bilagor.pdf>
- Försvarsmakten. (2024b, 15 oktober). Så leds Försvarsmakten.
<https://www.forsvarsmakten.se/sv/organisation/sa-leds-forsvarsmakten/>
- Försvarsmakten. (2024c, 10 december). Reservspecialistofficersutbildningen.
<https://jobb.forsvarsmakten.se/sv/jobba-i-forsvarsmakten/tre-inriktningar/officer/officersutbildningar/reservofficersutbildningen/rsou/>

- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M.-H., Aubé, C., Morin, E. & Malorni, A. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178–196. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>
- Grant, A. M. (2008). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 48–58. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.1.48>
- Gustafsson, D., & Lundell, M. (2023). Reservofficerares arbetsmiljö och personalomsättning i Försvarsmakten [Opublicerat manuskript].
- Kriner, D. L., & Shen, F. X. (2017). The effect of potential activations on the employment of military reservists: Evidence from a field experiment. *ILR Review*, 70(4), 1037–1056. <https://doi.org/10.1177/0019793916679601>
- Laanepere, J., & Kasearu, K. (2020). Military capital and the readiness of reservists to participate in military exercises. *Res Militaris*, 10(1), 1–25. <https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1177/0095327X20944093>
- Martin, T. N., & O’Laughlin, M. S. (1984). Predictors of organizational commitment: The study of part-time Army reservists. *Journal of Vocational Behavior*, 25(3), 270–283. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(84\)90050-2](https://doi.org/10.1016/0001-8791(84)90050-2)
- Mathieu, J. E. (1988). A causal model of organizational commitment in a military training environment. *Journal of Vocational Behavior*, 32(3), 321–335. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(88\)90023-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(88)90023-1)
- Nordgren Christensen, A. (2020). Personalförsörjningen. I Z. Carlander & O. Karlflo (Red.), Sveriges försvarspolitik – en antologi (s. 111–128). Ekerlids Förlag.
- OpenAI. (u.å.). *ChatGPT [Large language model]*. <https://chat.openai.com/>
- Pallant, J. (2020). SPSS survival manual : a step by step guide to data analysis using IBM SPSS (7th ed.). *Open University Press*, McGraw-Hill.
- Regeringen. (2024, 15 oktober). Nytt totalförsvarsbeslut för ett starkare Sverige. <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2024/10/nytt-totalforsvarsbeslut-for-ett-starkare-sverige/>
- Reservofficerarna. (u.å.). Få reservofficerare tjänstgör trots försämrat omvärldsläge. Hämtad 19 februari 2025, från <https://reservofficerarna.se/reservofficeren/nyheter/fa-reservofficerare-tjanstgor-trots-forsamrat-omvarldslage/>
- Roodt, G. (2004). Turnover intentions [Unpublished manuscript]. Department of Human Resource Management, *University of Johannesburg*.
- SFS 1994:1809. Lag (1994:1809) om totalförsvarsplikt. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-19941809-om-totalforsvarsplikt_sfs-1994-1809
- SFS 2024:1333. Förordning (2024:1333) med instruktion för Försvarsmakten. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/forordning-20241333-med-instruktion-for_sfs-2024-1333
- Smaliukienė, R., Bekesiene, S., Kanapeckaitė, R., Navickienė, O., Meidutė-Kavaliauskienė, I., & Vaičaitienė, R. (2023). Meaning in military service among reservists: Measuring the effect of prosocial motivation in a moderated-mediation model. *Frontiers in Psychology*, 14, 1082685. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1082685>
- Stetz, M. C., Castro, C. A. & Bliese, P. D. (2007). The impact of deactivation uncertainty, workload, and organizational constraints on reservists’ psychological well-being and turnover intentions. *Military Medicine*, 172(6), 576–580. <https://doi.org/10.7205/MILMED.172.6.576>

- Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G. & Villeneuve, M. (2009). Work extrinsic and intrinsic motivation scale: Its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 41(4), 213–226.
<https://doi.org/10.1037/a0015167>
- Vetenskapsrådet. (2024). God forskningssed 2024.
<https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2024-01-17-god-forskningssed-2024.html>
- Westerlund, J. & Borg, E. (2021). *Statistik för beteendevetare*. (4 uppl.). Liber.
- Österberg, J. (2018). We want you as our new recruit: Prerequisites for recruitment to and retention in the Swedish Armed Forces (Karlstad University & Swedish Defence University) [Doktorsavhandling, Karlstad Universitet]. *Karlstad University Publications Electronic Archive*. <https://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:kau:diva-66086>

Bilaga A, Enkätformulär

Det fullständiga enkätformuläret som användes i studien återfinns här. Frågorna är organiserade utifrån de teman som motsvarar de undersökta variablerna; engagemang, rollkonflikter, upplevd procedurell rättvisa, organisatoriskt stöd, motivation och avsikt att sluta i Försvarsmakten.

ATT STÅ KVAR I LEDEN

Faktorer som påverkar reservofficerarnas engagemang och vilja att stanna i Försvarsmakten

Enkätstudie om Arbetsmiljö och Personalomsättning bland Reservofficerare inom Försvarsmakten

Informationsbrev

Institutionen för Sociologi och Arbetsvetenskap Göteborgs universitet

Examensarbete i personalvetenskap

Du är inbjuden till att delta i en forskningsstudie som är en del av ett examensarbete i personalvetenskap vid Göteborgs universitet. Innan du bestämmer dig för om du vill delta är det viktigt att du vet varför studien görs och vad deltagandet innebär.

Syftet med studien är att identifiera faktorer som kan främja reservofficerares långsiktiga kvarvaro i Försvarsmakten, samt att belysa orsaker till varför vissa väljer att avsluta sitt engagemang.

Studien genomförs inom ramen för ett examensarbete på personalvetarprogrammet vid Göteborgs universitet. Du som deltar i studien kommer att besvara en enkät med frågor som handlar om exempelvis balans mellan civilt och militärt liv, rättvisa inom organisationen och upplevelsen av stöd kopplat till din roll som reservofficer.

Enkäten består av totalt 12 frågor med följdfrågor, där vissa innehåller påståenden som du ombeds ta ställning till på en femgradig skala. Det tar ca 15 minuter att besvara enkäten. Om du inte kan svara på någon fråga så lämna den tom. Vissa av frågorna är dock av en sådan karaktär att svar måste ges. Det anges då vid frågan.

Du har blivit tillfrågad att delta eftersom du är reservofficer inom Försvarsmakten. Studien riktar sig till anställda reservofficerare, oavsett grad eller befattning. Det finns inga

begränsningar vad gäller kön, ålder eller geografisk placering. Om du är reservofficer är du varmt välkommen att delta.

Deltagandet i studien är helt frivilligt. Dina svar kommer att behandlas anonymt och kan inte kopplas till dig som person. Genom att besvara enkäten ger du ditt samtycke till att delta i studien. Det är endast vi som genomför studien samt vår handledare som har tillgång till insamlat material. Uppgifterna kommer endast att användas i vårt examensarbete och raderas efter avslutad kurs. Göteborgs universitet är personuppgiftsansvarig för behandlingen av insamlade uppgifter. Vid frågor kring detta kan du kontakta dataskyddsombud@gu.se. Om du har frågor om studien, eller om du vill ta del av resultatet när studien är färdig, är du varmt välkommen att kontakta oss. Enkäten är tillgänglig till och med 7 maj.

Stort tack för din medverkan! Med vänliga hälsningar,

Matilda Kärnbratt

Mirjam Pohjolainen

Demografiska frågor

Kön

Kön Vänligen välj det kön som bäst stämmer in på dig. *Denna fråga måste besvaras.*

- ☐ Kvinna (1)
- ☐ Man (2)
- ☐ Annat (3)
- ☐ Vill inte ange (4)

Ålder

Ålder Hur gammal är du? Ange din ålder i antal år som ett heltal. *Denna fråga måste besvaras.*

Civil sysselsättning

Civil sysselsättning (huvudsaklig) Välj det alternativ som bäst beskriver din nuvarande civila sysselsättning. *Denna fråga måste besvaras.*

- ☐ Arbetar heltid (1)
- ☐ Arbetar deltid (2)
- ☐ Egenföretagare/Frilansare (3)
- ☐ Studerande (4)
- ☐ Pensionär (5)
- ☐ Arbetslös/arbetssökande (6)
- ☐ Annat (7)

Q4 Tjänstgöringsområde inom Försvarsmakten

Välj det tjänstgöringsområde som bäst överensstämmer med din huvudsakliga tillhörighet i Försvarsmakten. *Du kan också lämna frågan blank om du vill förbli helt anonym.*

- ☐ Armén (1)
- ☐ Flygvapnet (2)
- ☐ Marinen (3)
- ☐ Hemvärnet (4)
- ☐ Ledningsförband (5)

- ☐ Logistikförband (6)
- ☐ Gemensamma förband (t.ex. FMLOG, FMV, FMTIS, MSS) (9)
- ☐ Annat (10)

Q5 Hur många år har du sammanlagt tjänstgjort inom Försvarsmakten? Ange ett heltal. *Om du är osäker, uppskatta det antal år som du bedömer ligger närmast verkligheten. Denna fråga måste besvaras.*

Q6 Hur många år har du tjänstgjort som reservofficer? Ange antal år i heltal. *Om du är osäker, uppskatta det antal år som du anser ligger närmast verkligheten. Denna fråga måste besvaras.*

Q10 1. Organisatoriskt engagemang

Detta avsnitt syftar till att undersöka ditt personliga engagemang gentemot Försvarsmakten som organisation. Nedan följer ett antal påståenden. *Välj det alternativ som bäst stämmer överens med hur du upplever varje påstående, enligt den femgradiga skalan nedan.*

(1) Instämmer inte alls – (5) Instämmer helt

	1 (Instämmer inte alls) (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 (Instämmer helt) (5)
a) Jag är villig att anstränga mig mer än vad som normalt förväntas för att bidra till Försvarsmaktens framgång (1)	☐	☐	☐	☐	☐

b) Jag talar positivt om Försvarsmakten till mina vänner och beskriver den som en utmärkt organisation. (2)	☐	☐	☐	☐	☐
c) Jag skulle acceptera nästan vilken typ av arbetsuppgift som helst för att få fortsätta mitt uppdrag inom Försvarsmakten. (3)	☐	☐	☐	☐	☐
d) Jag upplever att mina värderingar och Försvarsmakten värderingar är mycket lika. (4)	☐	☐	☐	☐	☐
e) Jag är stolt över att kunna säga till andra att jag är en del av Försvarsmakten. (5)	☐	☐	☐	☐	☐
f) Försvarsmakten inspirerar mig verkligen att prestera på bästa möjliga sätt i mitt uppdrag. (6)	☐	☐	☐	☐	☐

g) Jag är mycket glad över att jag valde att engagera mig inom Försvarsmakten i stället för andra alternativ som jag övervägde vid tiden då jag anställdes. (7)	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
h) Jag bryr mig verkligen om Försvarsmakten framtid. (8)	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
i) För mig är Försvarsmakten den bästa möjliga organisationen att engagera mig i. (9)	☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Q12 2. Rollkonflikter och balans civil–militärt

Detta avsnitt syftar till att undersöka din upplevelse av balans och eventuella konflikter mellan ditt civila och militära liv. Nedan följer ett antal påståenden. *Välj det alternativ som bäst stämmer överens med hur du upplever varje påstående, enligt den femgradiga skalan nedan.* **(1) Instämmer inte alls – (5) Instämmer helt**

	1 (Instämmer inte alls) (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 (Instämmer helt) (5)
a) Jag känner mig ofta överbelastad av att behöva leva upp till både civila och	☐	☐	☐	☐	☐

militära krav.
(1)

b) Jag upplever
att jag tvingas
prioritera
mellan mitt
civila arbete
och mitt ansvar
som
reservofficer.
(2)

c) Jag upplever
att jag inte har
tillräckligt med
tid för
återhämtning
mellan civila
och militära
åtaganden. (3)

d) Jag känner
att jag
utvecklas som
person genom
att växla
mellan mina
civila och
militära roller.
(4)

e) Jag har
tillräckligt med
tid för att
kunna förena
mitt civila
arbetsliv med

☐	☐	☐	☐	☐
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

☐	☐	☐	☐	☐
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

☐	☐	☐	☐	☐
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

☐	☐	☐	☐	☐
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

mitt militära
uppdrag. (5)

f) Det krävs
mycket
planering och
ansträngning
för att förena
mitt civila
arbete och min
militära tjänst.
(6)

g) Jag oroar
mig för hur
mitt militära
engagemang
uppfattas av
min civila
omgivning. (7)

h) Jag upplever
en god balans
mellan min roll
som
reservofficer
och min civila
sysselsättning.
(8)

☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐

End of Block: Block 3

Start of Block: Block 4

Q13 3. Upplevd rättvisa och stöd från organisationen

Detta avsnitt syftar till att fånga din upplevelse av rättvisa och stöd inom Försvarsmakten. Nedan följer ett antal påståenden. *Välj det alternativ som bäst stämmer överens med hur du upplever varje påstående, enligt den femgradiga skalan nedan.*

(1) Instämmer inte alls – (5) Instämmer helt

	1 (Instämmer inte alls) (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 (Instämmer helt) (5)
a) Jag informeras snabbt när det sker förändringar i policy, regler eller riktlinjer som påverkar mig inom Försvarsmakten. (1)	☐	☐	☐	☐	☐
b) Det är tydligt för mig vilka kriterier som ligger till grund för fördelningen av uppdrag och övningar. (2)	☐	☐	☐	☐	☐
c) Det är otydligt för mig hur jag kan gå vidare i min militära karriär. (3)	☐	☐	☐	☐	☐
d) Det finns etablerade rutiner som säkerställer rättvisa beslut i Försvarsmakten för reservofficerare. (4)	☐	☐	☐	☐	☐

e) Jag tror att Försvarsmakten tydligt skulle informera mig om mina rättigheter att klaga eller överklaga vid en åtgärd som påverkar min tjänstgöring negativt och som jag inte själv valt. (5)	☐	☐	☐	☐	☐
f) De procedurer som används för att utvärdera min prestation har varit rättvisa och objektiva. (6)	☐	☐	☐	☐	☐
g) Jag upplever att Försvarsmakten genuint bryr sig om mitt välbefinnande. (7)	☐	☐	☐	☐	☐
h) Jag upplever att Försvarsmakten är mån om min allmänna arbetstillfredsställelse. (8)	☐	☐	☐	☐	☐
i) Jag upplever att Försvarsmakten lyssnar på och värdesätter mina åsikter. (9)	☐	☐	☐	☐	☐
j) När jag stöter på problem i mitt militära uppdrag, finns det hjälp att få från Försvarsmakten. (10)	☐	☐	☐	☐	☐

k) Jag upplever att
Försvarmakten är
stolt över mina
arbetsinsatser. (11)

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

l) Jag upplever att
Försvarmakten aktivt
strävar efter att skapa
förutsättningar som
möjliggör att jag kan
utföra mitt arbete på
bästa möjliga sätt.
(12)

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Q14 4. Motivation

Detta avsnitt fokuserar på vad som motiverar dig i din roll som reservofficer.

Nedan följer ett antal påståenden. *Välj det alternativ som bäst stämmer överens med hur du upplever varje påstående, enligt den femgradiga skalan nedan.*

(1) Instämmer inte alls – (5) Instämmer helt

	1 (Instämmer inte alls) (1)	2 (2)	3 (3)	4 (4)	5 (Instämmer helt) (5)
a) Jag känner stor tillfredsställelse av att lära mig nya saker under min tjänstgöring i Försvarmakten. (1)	☐	☐	☐	☐	☐
b) Jag upplever tillfredsställelse när jag får ta mig an utmanande och intressanta uppgifter under	☐	☐	☐	☐	☐

min tjänstgöring.
(2)

c) Jag känner
mig nöjd när jag
lyckas med svåra
uppgifter i mitt
arbete som
reservofficer. (3)

☐	☐	☐	☐	☐
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

d) Min
tjänstgöring i
Försvarsmakten
är en
grundläggande
del av min
identitet. (4)

☐	☐	☐	☐	☐
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

e)
Tjänstgöringen
är en del av det
liv jag har valt
att leva. (5)

☐	☐	☐	☐	☐
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

f) Min roll som
reservofficer
inom
Försvarsmakten
är en naturlig del
av mitt liv. (6)

☐	☐	☐	☐	☐
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

g) Jag anstränger
mig i min
tjänstgöring för
att få ekonomisk
belöning för min
insats. (7)

☐	☐	☐	☐	☐
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

h) Jag lägger ned stor ansträngning eftersom det ökar min trygghet i framtida uppdrag inom Försvarsmakten.
(8)

☐☐☐☐☐

i) Jag anstränger mig för att inte riskera att förlora möjligheten till fortsatt tjänstgöring. (9)

☐☐☐☐☐

j) Jag anstränger mig i tjänsten för att få uppskattning från andra, till exempel befäl, kollegor eller civila arbetsgivare.
(10)

☐☐☐☐☐

k) Jag gör mitt bästa för att andra – befäl eller kollegor – ska respektera mig mer. (11)

☐☐☐☐☐

l) Jag anstränger mig för att undvika kritik från andra inom Försvarsmakten.
(12)

☐☐☐☐☐

m) Som reservofficer motiveras jag av att kunna bidra till andra människors välbefinnande genom mitt militära engagemang. (13)	☐	☐	☐	☐	☐
n) I min roll som reservofficer drivs jag i hög grad av en vilja att hjälpa andra inom ramen för Försvarmaktens uppdrag. (14)	☐	☐	☐	☐	☐
o) Jag engagerar mig som reservofficer för att bidra med en positiv inverkan på andra – både inom organisationen och i samhället. (15)	☐	☐	☐	☐	☐
p) Det är viktigt för mig att mitt arbete som reservofficer gör nytta för andra och bidrar till något gott. (16)	☐	☐	☐	☐	☐

Q15 5. Avsikt att sluta inom Försvarmakten

Detta avslutande avsnitt syftar till att undersöka din framtida avsikt att fortsätta eller avsluta ditt engagemang inom Försvarsmakten.

Nedan följer ett antal påståenden. *Välj det alternativ som bäst stämmer överens med hur du upplever varje påstående, enligt den sjugradiga skalan nedan.* Dessa frågor behöver besvaras för att undersökningen ska kunna genomföras.

(1) Aldrig – (7) Alltid

	1 (Aldrig) (1)	2 (Nästan aldrig) (2)	3 (Sällan) (3)	4 (Ibland) (4)	5 (Ofta) (5)	6 (Nästan alltid) (6)	7 (Alltid) (7)
a) Hur ofta har du övervägt att avsluta ditt engagemang inom Försvarsmakten? (1)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
b) Hur ofta har du övervägt att avsluta ditt engagemang som reservofficer så snart du hittar ett mer passande alternativ? (2)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
c) Hur ofta har du på allvar funderat på att lämna din roll som reservofficer i Försvarsmakten? (3)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

d) Hur ofta har du funderat på att avsäga dig ditt uppdrag som reservofficer inom det närmsta året? (4)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
e) Hur ofta tvivlar du på om du vill fortsätta som reservofficer på lång sikt? (5)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
f) Hur ofta undersöker du aktivt andra sätt att engagera dig utanför Försvarsmakten? (6)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
g) Hur ofta funderar du på att avsluta din tjänst som reservofficer? (7)	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Q13 Har du något ytterligare du vill tillägga kring din upplevelse, dina åsikter eller erfarenheter relaterade till din tjänst som reservofficer inom Försvarsmakten? Alla synpunkter är värdefulla och kan bidra till en djupare förståelse för studiens resultat. Kom ihåg att dina svar är anonyma och kan inte kopplas till vem du är. Svaren kan komma att användas som direkta anonyma citat i studiens resultat.

Bilaga B, Deskriptiv statistik per item

Tabell B1

I tabellen presenteras medelvärde (M) och standardavvikelse (SD) för varje enskilt item i skalan för organisatoriskt engagemang. Formuleringarna i tabellen är förkortade. För fullständiga frågeformuleringar se bilaga A.

Itemkod	Förkortad formulering	M	SD
Eng_1a	Anstränga mig för FM	4.34	.739
Eng_1b	Talar positivt om FM	3.98	.955
Eng_1c	Accepterar vilken uppgift som helst	2.28	1.164
Eng_1d	Värderingar överensstämmer med FM	4.18	.815
Eng_1e	Stolt att vara del av FM	4.62	.704
Eng_1f	FM inspirerar mig att prestera	3.66	1.028
Eng_1g	Glad att ha valt FM	4.45	.836
Eng_1h	Bryr mig om FM:s framtid	4.67	.625
Eng_1i	FM bästa organisationen att engagera sig i	3.52	1.087

Not. M = medelvärde, SD = standardavvikelse. Skala: 1 = instämmer inte alls, 5 = instämmer helt.

Tabell B2

I tabellen presenteras medelvärde (M) och standardavvikelse (SD) för varje enskilt item i skalan för rollkonflikter. Formuleringarna i tabellen är förkortade. För fullständiga frågeformuleringar se bilaga A.

Itemkod	Förkortad formulering	M	SD
Roll_2a	Överbelastad: leva upp till både civila och militära krav	2.45	1.210
Roll_2b	Prioritera mellan mitt civila arbete och avsar som RO	2.86	1.441
Roll_2c	Ej tillräckligt med tid för återhämtning mellan civila/militära åtaganden	2.28	1.415
Roll_2d	Utvecklas som person genom att växla mellan civila/militära roller	4.35	.930
Roll_2e	Tillräckligt med tid förena civila arbetslivet med militärt uppdrag	3.32	1.226
Roll_2f	Krävs mycket planering för att förena civilt arbete och militär tjänst	3.25	1.359
Roll_2g	Oroar mig för hur militärt engagemang uppfattas av omgivningen	1.82	1.210
Roll_2h	God balans mellan roll som RO och civil sysselsättning	3.46	1.211

Not. M = medelvärde, SD = standardavvikelse. Skala: 1 = instämmer inte alls, 5 = instämmer helt.

Tabell B3

I tabellen presenteras medelvärde (M) och standardavvikelse (SD) för varje enskilt item i skalan för organisatorisk rättvisa och stöd. Formuleringarna i tabellen är förkortade. För fullständiga frågeformuleringar se bilaga A.

Itemkod	Förkortad formulering	M	SD
Rattv_3a	Informeras snabbt vid förändring av policy, regler, riktlinje...	2.15	1.158
Rattv_3b	Tydligt vilka kriterier som ligger till grund för fördelningen av uppdrag	2.24	1.205
Rattv_3c	Otydligt hur gå vidare i militär karriär	3.40	1.474
Rattv_3d	Finns etablerade rutiner som säkerställer rättvisa beslut	2.04	.971
Rattv_3e	tror att Försvarsmakten tydligt skulle informera om rättigheter att överklaga vid en åtgärd som påverkar tjänstgöring negativt	2.26	1.166
Rattv_3f	De procedurer som används för att utvärdera min prestation har varit rättvisa och objektiva.	2.94	1.092
Stod_3g	Upplever att Försvarsmakten genuint bryr sig om mitt välbefinnande.	2.66	1.184
Stod_3h	Upplever att Försvarsmakten är mån om min allmänna arbetstillfredsställelse.	2.67	1.195
Stod_3i	Jag upplever att Försvarsmakten lyssnar på och värdesätter mina åsikter.	2.78	1.209
Stod_3j	När jag stöter på problem i mitt militära	3.15	1.125

	uppdrag, finns det hjälp att få från Försvarmakten.		
Stod_3k	Jag upplever att Försvarmakten är stolt över mina arbetsinsatser.	3.04	1.238
Stod_3l	Jag upplever att Försvarmakten aktivt strävar efter att skapa förutsättningar som möjliggör att jag kan utföra mitt arbete på bästa möjliga sätt.	2.70	1.265

Not. M = medelvärde, SD = standardavvikelse. Skala: 1 = instämmer inte alls, 5 = instämmer helt.

Tabell B4

I tabellen presenteras medelvärde (M) och standardavvikelse (SD) för varje enskilt item i skalan för motivation. Formuleringarna i tabellen är förkortade. För fullständiga frågeformuleringar se bilaga A.

Itemkod	Förkortad formulering	M	SD
InreMot_4a	Tillfredsställelse av att lära nytt	4.35	.746
InreMot_4b	Tillfredsställelse vid utmanande uppgifter	4.49	.690
InreMot_4c	Nöjd vid svåra uppgifter	4.63	.616
IntegreradMot_4d	FM är del av min identitet	4.09	1.040
IntegreradMot_4e	Tjänstgöring är livsval	4.23	.970
IntegreradMot_4f	Naturlig del av mitt liv	4.16	1.019
YttreMot_4g	Belöning för insats	2.48	1.271
YttreMot_4h	Trygghet i framtida uppdrag	3.31	1.169

YttreMot_4i	Undvika förlust av uppdrag	3.05	1.283
YttreMot_4j	Uppskattning från andra	3.53	1.110
YttreMot_4k	Söker respekt från andra	3.80	1.081
YttreMot_4l	Undviker kritik	2.53	1.228
ProMot_4m	Bidra till andras välbefinnande	4.14	.948
ProMot_4n	Vill hjälpa andra inom FM	4.22	.897
ProMot_4o	Positiv påverkan på andra	4.34	.850
ProMot_4p	Bidra till något gott	4.47	.767

Not. M = medelvärde, SD = standardavvikelse. Skala: 1 = instämmer inte alls, 5 = instämmer helt.

Tabell B5

I tabellen presenteras medelvärde (M) och standardavvikelse (SD) för varje enskilt item i skalan för intention att sluta i Försvarsmakten. Formuleringarna i tabellen är förkortade. För fullständiga frågeformuleringar se bilaga A.

Itemkod	Förkortad formulering	M	SD
Sluta_5a	Övervägt att avsluta engagemang i FM	2.78	1.510
Sluta_5b	Övervägt att lämna för annat alternativ	1.97	1.304
Sluta_5c	Allvarligt funderat på att lämna rollen	2.49	1.473
Sluta_5d	Funderingar på att avsäga sig uppdraget inom ett år	2.20	1.640

Sluta_5e	Tvivlar på fortsatt engagemang på lång sikt	2.73	1.717
Sluta_5f	Undersöker andra sätt att engagera sig utanför FM	2.38	1.558
Sluta_5g	Funderingar på att avsluta tjänsten som RO	2.44	1.553

Not. M = medelvärde, SD = standardavvikelse. Skala: 1 = aldrig, 7 = mycket ofta.

Bilaga C, Internt bortfall per item

Tabell C1

Antal svar (N) och internt bortfall per item. Totalt antal respondenter (N)= 295.

Itemkod	Antal svar (N)	Internt bortfall
Eng_1a	295	0
Eng_1b	295	0
Eng_1c	294	1
Eng_1d	295	0
Eng_1e	295	0
Eng_1f	294	1
Eng_1g	294	1
Eng_1h	295	0
Eng_1i	295	0
Roll_2a	294	1
Roll_2b	292	3
Roll_2c	291	4
Roll_2d	293	2
Roll_2e	292	3
Roll_2f	292	3
Roll_2g	294	1
Roll_2h	292	3
Rattv_3a	292	3
Rattv_3b	291	4
Rattv_3c	291	4
Rattv_3d	287	8
Rattv_3e	291	4
Rattv_3f	285	10

Stod_3g	290	5
Stod_3h	288	7
Stod_3i	290	5
Stod_3j	286	9
Stod_3k	289	6
Stod_3l	290	5
InreMot_4a	293	2
InreMot_4b	293	2
InreMot_4c	291	4
IntegreradMot_4d	292	3
IntegreradMot_4e	291	4
IntegreradMot_4f	292	3
YttreMot_4g	291	4
YttreMot_4h	287	8
YttreMot_4i	291	4
YttreMot_4j	290	5
YttreMot_4k	291	4
YttreMot_4l	289	6
ProMot_4m	290	5
ProMot_4n	289	6
ProMot_4o	291	4
ProMot_4p	291	4
Sluta_5a	295	0
Sluta_5b	295	0
Sluta_5c	295	0
Sluta_5d	295	0
Sluta_5e	295	0

Sluta_5f	295	0
Sluta_5g	295	0

Not. Internt bortfall = antal respondenter som inte besvarat respektive item.

Bilaga D, Korrelationer mellan samtliga skalor

Tabellen D1 visar korrelationerna mellan studiens samtliga undersökta skalor. Sambanden är uträknade med Spearman's rangkorrelation (ρ) på grund av att vissa variabler inte var normalfördelade. ** $p < .01$, * $p < .05$. $N = 274-295$ beroende på internt bortfall.

Tabell D1

Korrelationer mellan samtliga skalor.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Organisatoriskt engagemang	—	-.28**	.47**	.56**	.41**	.44**	.12*	.33**	-.48**
2. Rollkonflikt	-.28**	—	-.26**	-.27**	-.19**	-.22**	.01	-.11	.32**
3. Proceduriell rättvisa	.47**	-.26**	—	.59**	.23**	.25**	.07	.18**	-.34**
4. Upplevt stöd	.56**	-.27**	.59**	—	.27**	.30**	.11	.27**	-.40**
5. Inre motivation	.41**	-.19**	.23**	.27**	—	.54**	.23**	.37**	-.28**
6. Integrerad motivation	.44**	-.22**	.25**	.30**	.54**	—	.28**	.42**	-.29**
7. Yttre motivation	.12*	.01	.07	.11	.23**	.28**	—	.18**	.13*
8. Prosocial motivation	.33**	-.11	.18**	.27**	.37**	.42**	.18**	—	-.15**
9. Intention att sluta	-.48**	.32**	-.34**	-.40**	-.28**	-.29**	.13*	-.15**	—

Bilaga E, citat och tematisk analys

Fråga 13 i enkäten var en frivillig fråga som löd enligt följande:

“Har du något ytterligare du vill tillägga kring din upplevelse, dina åsikter eller erfarenheter relaterade till din tjänst som reservofficer inom Försvarsmakten? Alla synpunkter är värdefulla och kan bidra till en djupare förståelse för studiens resultat. Kom ihåg att dina svar är anonyma och kan inte kopplas till vem du är. Svaren kan komma att användas som direkta anonyma citat i studiens resultat.”

Syftet med frågan var att ge en mer nyanserad bild av reservofficerarnas erfarenheter. Deras egna ord kompletterade de kvantitativa resultaten med kvalitativa inslag. En tematisk analys gjordes av respondenternas fritextsvar. Därefter sorterades fritextsvaren under de fyra huvudsakliga analysvariablerna som användes i studien: Organisatoriskt engagemang, Rollkonflikter och balans mellan civilt och militärt, Proceduriell rättvisa och organisatoriskt stöd samt Motivation. Nedan följer ett urval av citat som illustrerar återkommande teman. I syfte att behålla sekretessen, så har citaten anonymiserats.

Organisatoriskt engagemang

“Jag investerar i samhällskontraktet, jag är stolt över min roll som officer.”

“Jag känner mig privilegierad att få jobba i en så extremt kreativ och målmedveten miljö som Försvarsmakten... Pengar har aldrig varit drivkraften. Det är kamratskapen och känslan av att vara del av något större.”

“Att som föredetta yrkesofficer få fortsätta tjänstgöra som reservofficer är oerhört givande [...]”

“Jag är stolt över mitt engagemang och för min tjänstgöring i Försvarsmakten, både tidigare och framtida. Jag lägger egen tid på att upprätthålla kunskap och fysisk status.”

“För mig är det viktigt att göra en insats för vårt gemensamma samhälle och på så sätt ge tillbaka.”

Rollkonflikter och balans mellan civilt och militärt

“Jag upplever att även min civila arbetsgivare inte förstår att det är något positivt att vara RO [...]”

“Att kombinera det civila arbetslivet med reservofficerstjänstgöring blir allt svårare.”

“Det som är jobbigast [...] är bristen i förståelse från mitt förband av vikten av att kunna fokusera på min civila karriär.”

Proceduriell rättvisa och organisatoriskt stöd

“Jag har under mina år varit otroligt kontaktsökande, men det är svårt att nå rätt instans.”

“Det är inte mitt engagemang som är ett problem utan det är motparten.”

“På mina 13 år har jag fått två brev från förbandet.”

“Jag vet inte vad som pågår på mitt förband, vad som förväntas av mig eller vem jag ska kontakta[...].”

“[...] jag är ständigt den med lägst grad [...] det kommer ta död på min motivation.”

“Utebliven ersättning, sen lön, bortglömd befordran är sådant som får mig att överväga att sluta.”

“När jag skulle bli befördrad blev min ansökan först avslagen [...] fick ansöka igen året därpå.”

“Dom behöver kompetens men använder inte oss reservare.”

“Under 30+ år har man pratat om RO:s viktiga roll men inte speglat detta i handling.”

Motivation

“Jag har halva min civila lön vid tjänstgöring [...] jag har inte en gång under 13 år haft ett lönesamtal.”

“Skillnaden mellan civil och militär lön är en bidragande orsak till att jag inte aktivt sökt mer engagemang[...].”

“Jag förlorar ca 50 000 kr/mån på att tjänstgöra.”

“Världens bästa arbetsplats, världens sämsta arbetsgivare sedan 2009.”