



UiT Norges arktiske universitet

Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi

Den militære profesjon etter innføring av utdanningsreformen

En kvantitativ undersøkelse av Sjøkrigsskolekadettens motivasjon og maktutøvelse

Jørgen Sørli

Masteroppgave i strategisk ledelse og økonomi BED-3910 Juni 2020

Forord

Denne masteroppgaven markerer slutten på det erfaringsbaserte masterstudiet strategiskledelse og økonomi ved Universitetet i Tromsø. Studiet har vært gjennomført ved siden av full jobb om bord en av Sjøforsvarets fregatter med både høy aktivitet og påkjenning. Det er derfor en gledens dag å endelig levere masteroppgaven og løfte hodet for nye eventyr og utfordringer.

Jeg vil med stor ydmykhet takke hovedveilederen min, Sølvi Lyngnes, for uvurderlig optimisme, gode tilbakemeldinger og diskusjon gjennom oppturer og nedturer i hele masteroppgaveperioden. Jeg vil også takke Professor Ragnhild Silkoset for raske og gode tilbakemeldinger i analysen og utformingen av spørreundersøkelsen.

Avslutningsvis vil jeg takke samboeren min, Brita, for all støtte, kjærighet og forståelse i hele masterstudiet og mest av alt for at du stiller krav og løfter meg opp i de tunge periodene. Du har all ære for at jeg nå leverer masteroppgaven og gjennomfører studiet.

Jørgen Sørli

Bergen, mai 2020

Sammendrag

Formålet med denne studien er å undersøke hvilke endringer det er i Sjøkrigsskolekadettens militære profesjon etter innføring av ny utdanningsreform. De endringene som utdanningsreformen medfører er blant annet lønnsreduksjon, endring i profesjonsbyggingsåret, mer sivil rettet skolegang og at rekrutteringen i hovedsak skal være fra videregående skole eller førstegangstjenesten. Den militære profesjonen måles gjennom aspektet motivasjon til profesjonen, herunder motivasjonskategoriene institusjonell, yrkesmessig og postmoderne. I tillegg undersøkes utøvelsen av den militære profesjon gjennom sosial makt, hvorav referansemakten er Forsvarets foretrukne maktutøvelse i henhold til Forsvarets fellesoperative doktrine (2007). De ovennevnte motivasjonskategorier og sosial makt er søkt identifisert gjennom å måle Sjøkrigsskolekadetter på ny utdanningsreform og den gamle ordningen.

Studien er gjennomført med bruk av kvantitativ metode og en spørreundersøkelse med påstander om kadettene motivasjon til profesjonen og deres maktutøvelse.

Resultatene i denne studien viser ingen signifikante endringer i motivasjonskategoriene institusjonell, yrkesmessig eller postmoderne mellom Sjøkrigsskolekadettene på ny utdanningsreform og den gamle ordningen. To av de mest interessante funnene er at kadettene på ny utdanningsreform viser signifikant redusert lønnsmessig motivasjoner og signifikant økning i utøvelsen av referansemakten av den militære profesjon sammenlignet med Sjøkrigsskolekadettene på den gamle ordningen.

Nøkkelord: Forsvaret, utdanningsreform, militær profesjon, motivasjon, sosial makt.

Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	1
1.1	Tema.....	1
1.1.1	Tidligere forskning.....	2
1.1.2	Oppgavens formål og problemstilling.....	3
1.1.3	Avgrensning	3
1.2	Oppgavens oppbygging	4
2	Bakgrunn.....	5
2.1	Ordning for militært tilsatte (OMT)	5
2.2	Utdanningsreformen	6
2.2.1	Bakgrunnen for utdanningsreformen	6
2.2.2	Endringene som følger av utdanningsreformen	7
2.3	Den militære profesjon	8
3	Teori	10
3.1	Motivasjon.....	10
3.1.1	Moskos I/O-tese	11
3.1.2	Battistelli – Postmoderne motivasjon.....	13
3.1.3	Teoretisk empiri	14
3.1.4	Undersøkellesmodell	16
3.1.5	Hypoteser	17
3.2	Sosial makt	18
3.2.1	Undersøkellesmodell	19
3.2.2	Hypoteser	20
4	Metode.....	21
4.1	Undersøkellesdesign og strategi.....	21
4.2	Utvalget	22
4.2.1	Presentasjon av utvalget.....	23

4.3	Spørreundersøkelsen.....	23
4.4	Innsamling av data.....	24
4.5	Validitet og reliabilitet.....	25
4.6	Metodekritikk	25
5	Analyse og resultater.....	27
5.1	Demografi og utdanningsreformen.....	27
5.2	Hypotesetesting motivasjon.....	28
5.2.1	Hypotesetesting av postmoderne motivasjon.....	28
5.2.2	Hypotesetesting av yrkesmessig motivasjon.....	29
5.2.3	Hypotesetesting av institusjonell motivasjon.....	30
5.2.4	Hypotesetesting av yrkesmessig motivasjon med hensyn til linje.....	31
5.2.5	Hypotesetesting av forventet tjenestetid i Forsvaret	32
5.3	Hypotesetesting sosial makt	33
5.3.1	Hypotesetesting av referansemakt (Eksempelets makt).....	33
5.4	Oppsummering av hypotesetesting.....	34
6	Diskusjon.....	35
6.1	Motivasjon.....	35
6.1.1	Postmoderne	35
6.1.2	Yrkesmessig	37
6.1.3	Institusjonell.....	38
6.1.4	Teknisk mer yrkesmessig motivert	39
6.1.5	Forventet tjenestetid	40
6.2	Sosial makt	40
6.2.1	Referansemakt.....	41
7	Konklusjon	42
7.1	Videre forskning:.....	43
	Referanseliste	44

Vedlegg	47
Vedlegg 1: Godkjenning av Norsk Senter for forskningsdata	47
Vedlegg 2: Godkjenning av Forsvarets høgskole	50
Vedlegg 3: Godkjenning av Sjøkrigsskolen.....	52

Figurliste

Figur 1 - Oversikt over hierarkiet til de fire motivasjonskildene (Reeve 2009:9).....	11
Figur 2 - De tre motivasjonskategoriene (Battistelli et al. 1999:147).....	14
Figur 3 - Johansen undersøkelsesmodell (Johansen 2007:32).....	15

Tabelliste

Tabell 1 - Prinsipielle skiller mellom offiserer (OF) og spesialister (OR) (implementeringsplanen 2015:8).....	5
Tabell 2 - Klassifikasjonsskjema over I/O-tesen (Jacobsen 2005)	12
Tabell 3 - Undersøkelsesmodellen for motivasjon.....	16
Tabell 4 - Undersøkelsesmodellen for sosial makt	20
Tabell 5 - Fordeling av kadetter på studielinje og kull	27
Tabell 6 - Utdanningsreformens endringer av alder og tjenesteerfaring.....	27
Tabell 7 - Deskriptiv statistikk for postmoderne motivasjon.....	28
Tabell 8 - Deskriptiv statistikk for yrkesmessig motivasjon.....	29
Tabell 9 - Deskriptiv statistikk for institusjonell motivasjon.....	30
Tabell 10 - Deskriptiv statistikk over yrkesmessig motivasjon fordelt på linje og kull.....	31
Tabell 11 - Deskriptiv statistikk over forventet antall år i Forsvaret etter endt pliktår.....	32
Tabell 12 - Deskriptiv statistikk for sosial makt	33
Tabell 13 - Oversikt over hypoteser og resultater	34

1 Innledning

1.1 Tema

Forsvaret er en organisasjon som er kontinuerlig i endring. På lik linje med andre offentlige sektorer, må også forsvarssektoren moderniseres og effektiviseres for å forvalte fellesskapets midler så effektivt som mulig. Samtidig må Forsvaret holde seg relevant ovenfor NATO og tilpasse seg utviklingen som skjer i den sikkerhetspolitiske situasjonen. Dette stiller store krav til hvordan Forsvarets organisasjon endrer og utvikler seg for å være oppdatert og i takt med de samfunnsmessige endringene og ovenfor en skiftende ekstern trussel.

I nyere tid har det sikkerhetspolitiske bildet økt i kompleksitet og militærteknologisk utvikling, som igjen stiller strengere krav til Forsvarets reaksjonsevne, tilgjengelighet og spesielt personellens kompetanse (Det kongelige forsvarsdepartement 2014-2015:15). Da personellstrukturen og kompetansebehovet ikke lenger var kompatibel med denne utviklingen, ble behovet for endring satt på agendaen. I 2012 startet satsningen for å imøtekomme endringsbehovet og i 2015 ble en ny personellreform vedtatt, *ordning for militære tilsatte* (OMT). To komplementære personellkategorier, *offiserer* og *spesialister*, skal danne grunnlaget for en balansert personellstruktur i tråd med NATO-standarden. Hvorav offiseren representerer breddekompetanse innenfor et vertikalt karrieresystem, og spesialisten representerer dybdekompetanse innenfor et horisontalt karrieresystem.

Den nye ordningen som OMT innebærer endrer sammensetningen av arbeidsoppgaver, roller og ansvar på flere nivåer i organisasjonen. På bakgrunn av dette slo Stortinget fast at malen som ble benyttet for offisersutdanningen ikke videre kunne benyttes for fremtidens utdanning av offiserer, og ønsket parallelt å reformere utdanningen (Stortinget 2017-2018:4).

Utdanningsreformen skal ivareta egenarten til den militære profesjonsutdanningen gjennom en god militær utdanning samt på en kostnadseffektiv måte (Det kongelige forsvarsdepartement 2015-2016:94). Det innebærer flere endringer for offiseren i både betingelser og utdanningsløp, blant annet lønnskutt og mer sivil rettet skolegang, ved Forsvarets skoler.

På lik linje med utvikling og endring i Forsvarets organisering, i det sikkerhetspolitiske bilde og i samfunnet for øvrig, utvikles og endres også den militære profesjon. Græger (2011) argumenterer for at den militære profesjon, har vært i endring gjennom 20 år med internasjonalisering og transformasjon av Forsvaret. Græger (2011) mener at endringene i

Forsvarets oppgaver etter den kalde krig har i stor grad reflektert utviklingen av den militære profesjon (Græger 2011:96).

Når man utdanner fremtidens offiserer, bør det være basert på gjennomtenkt teori og en historisk bevissthet (Høiback & Ydstebø 2012:19). Endringene i Forsvarets oppgaver og organisering har resultert i inngripende endringer også i offiserens rolle og oppgaver, som videre endrer måten fremtidens offiserer utdannes på. Med bakgrunn i dette er teamet for denne masteroppgaven Forsvarets utdanningsreform og den militære profesjon.

1.1.1 Tidligere forskning.

Selv om det foreligger et enormt forskningsmateriale som omhandler Forsvaret generelt, finnes det lite forskning som omhandler utdanningsreformen. Dette kan ses i sammenheng med at utdanningsreformen er en ny reform og et ungt forskningsfelt ettersom reformen først ble vedtatt i 2016 med ikrafttredelse høsten 2018. Studier som er gjort av utdanningsreformen er i hovedsak vinklet mot selve implementeringen av reformen. Stensland (2018) gjennomførte en bacheloroppgave om ordning for militært tilsatte blir tilstrekkelig ivaretatt i utdanningsreformen gjennom en dokumentanalyse. På masternivå gjennomførte Moxen og Morén (2018) en kvalitativ studie om i hvilken grad forutsetningene lå til rette for en vellykket implementering av utdanningsreformen i Forsvaret. Det finnes så vidt kjent ikke forskning som omhandler utdanningsreformen knyttet til den militære profesjon.

Den militære profesjon er på sin side et mer utforsket forskningsfelt. Johansen (2007) knyttet den militære profesjonen opp mot profesjonsidentitet og offiserens individuelle yrkesforståelse basert på Forsvarets fellesoperative doktrine 2007 (FFOD07) og militærsosiologiske teori. Undersøkellesmodellen som Johansen (2007) utledet, målte yrkesforståelsen av den operative avdelingen Kystjegerkommandoen gjennom motivasjonsdrivere. Sjøkrigsskolens lederutviklingsfilosofi for kadettene tar også utgangspunkt i denne tilnærmingen: «(...) *Yrkesidentitet har en avgjørende betydning for motivasjon til yrket (...)*» (Olsen & Espevik 2009:29). Johansens (2007) konseptualisering av profesjonsidentitet benyttes hyppig i videre forskning om den militære profesjon. Landgraf (2010) undersøkte profesjonsidentiteten til en teknisk avdeling i Forsvaret, Treni & Munch (2012) undersøkte profesjonsidentiteten ved norske befalsskoler og Espenes & Espenes (2013) undersøkte psykologiske kontrakter i profesjoner, og tok for seg den militære profesjon sammenlignet med andre virksomheter. Samtlige undersøker den militære profesjonsidentiteten med utgangspunkt i Johansens (2007) undersøkelsesmodell. Før

FFOD07 og Johansen (2007) ble tidligere undersøkelser som Ness (2000) og Jacobsen (2005) basert på militærsosiologisk teori for å måle motivasjonsdrivere. De nevnte studiene og deres funn vil videre utledes i delkapittel 3.1.3 teoretisk empiri.

Det synes samlet sett å foreligge lite forskning om utdanningsreformen i Forsvaret sett opp mot den militære profesjon. Denne studien søker dermed å fylle dette hullet i forskningsfeltet om utdanningsreformen og bidra med datamateriale om den militære profesjon.

1.1.2 Oppgavens formål og problemstilling

Utdanningsreformen er den mest omfattende omleggingen av utdanningssystemet i Forsvaret i nyere tid, og skal tilføre Forsvaret tidsriktig og relevant kompetanse i lys av OMT. Det er imidlertid lite fokus på hvorvidt endringene som utdanningsreformen innebærer, også påvirker andre forhold i Forsvaret. Tidligere forsvarssjef Sverre Diesen avgir et eget kapittel til den militære profesjon i 2007-utgaven av Forsvarets fellesoperative doktrine og legger samtidig trykk på at eksemplets makt er total i utøvelsen av denne. Formålet med denne oppgaven er å undersøke om det er endringer i de fremtidige offiserenes yrkesforståelse av den militære profesjon og maktutøvelsen av denne etter flere endringer i struktur, betingelser og utdanningsløp. På bakgrunn av dette formuleres følgende problemstilling:

Hvilke endringer er det i Sjøkrigsskolekadettens militære profesjon etter innføring av ny utdanningsreform?

Det er viktig å dokumentere og belyse mulige konsekvenser av de endringene som politikere og andre interessenter påfører Forsvaret. På denne måten kan vi i større grad forstå hvordan og hvorfor den militære profesjon endres både i retning og intensitet.

På det tidspunkt undersøkelsen i forbindelse med masteroppgaven ble foretatt (sommeren 2019) var kadettene som gikk i førsteklasse på Forsvarets Sjøkrigsskole i Bergen, den første klassen som startet under den nye utdanningsreformen. Samtidig ble avgangskullet av kadetter som gikk siste året på Sjøkrigsskolen, uteksaminert under den gamle ordningen. Denne oppgaven søker å utnytte dette faktum.

1.1.3 Avgrensning

Denne studiens utgangspunkt er knyttet til den militære profesjon, men er avgrenset til yrkesforståelsen gjennom aspektene motivasjon til yrket og maktutøvelsen av den. Denne

avgrensningen er gjort med bakgrunn i oppgavens størrelse og omfang. Av praktiske hensyn avgrenses oppgavens bakgrunn til i hovedsak omhandle endringer i offiserens rolle.

Opgaven er videre avgrenset til å undersøke mulige virkninger av utdanningsreformens objektive sider, slik de kan observeres. Kadettenes subjektive forståelse av utdanningsreformen vil derfor ikke undersøkes nærmere, herunder om kadetten rent faktisk hadde kunnskap om utdanningsreformens endringer og hvorvidt dette påvirket deres valg.

1.2 Oppgavens oppbygging

Kapittel 1 introduserer temaet for oppgaven og problemstillingen. Kapittel 2 vil gi leseren den nødvendige bakgrunnsinformasjonen til ordning for militært tilsatte, utdanningsreformen og den militære profesjon. Kapittel 3 vil redegjøre for relevant teori knyttet til motivasjon og sosial makt, for så å presentere undersøkelsesmodellene og hypotesene for disse. I Kapittel 4 presenteres og drøftes de metodiske valgene som ble benyttet for gjennomføring av undersøkelsen. Kapittel 5 analyseres og presenteres innsamlet data for hver enkelt hypotese. Kapittel 6 diskuteres funnene opp mot teori og tidligere empiri. Kapittel 7 oppsummerer resultatene for studien og besvarer problemstillingen.

2 Bakgrunn

Det vil i under punkt 2.1 først redegjøres for hva ordning for militært tilsatte er ettersom den beskriver offiserens nye rolle. Deretter vil det i punkt 2.2 gis en nærmere beskrivelse av utdanningsreformen. Under begge de ovennevnte punkt vil det også bli gitt en beskrivelse av hvilke endringer som er gjort under den enkelte reform med hovedfokus på hvordan dette har påvirket rollen som offiser i Forsvaret. Under punkt 2.3 vil det kort redegjøres for hva den militære profesjon er og dens betydning for problemstillingen i denne masteroppgaven.

2.1 Ordning for militært tilsatte (OMT)

Stortinget vedtok den nye personellordningen, *ordning for militært tilsatte* (OMT), i 2015, og fastsatt implementeringen fra 1. januar 2016 til utgangen av neste fireårsperiode, altså ut året 2020 (Forsvaret (a) 2015:4). OMT medførte en omfattende endring i personellstrukturen, og skal gjennom to komplementære personellkategorier, *offiserer (OF - officers)* og *spesialister (OR – Other Ranks)*, danne grunnlaget for en balansert personellstruktur i tråd med NATO-standard. De overordnede målsetningene var utvikling av dybdekompetanse og spesialisering, men også økt mangfold og fleksibilitet, bredere rekruttering og bedre kompetanseflyt mellom forsvarssektoren og det sivile samfunnet (Det kongelige forsvarsdepartement 2015-2016:92). Formålet er at fremtidens offiser skal utvikle en stor grad av helhetsforståelse, ha evne til strategisk tenkning og utvikles til å mestre analytiske problemstillinger. Spesialisten derimot skal utfylle og delvis overlape offiserens rolle og inneha spesialisert dybdekompetanse, erfaring og kontinuitet (Forsvaret (b) 2017:4). Disse prinsipielle skillene er forsøkt nedfelt i kjennetegn i OMTs implementeringsplan.

Tabell 1 - Prinsipielle skiller mellom offiserer (OF) og spesialister (OR) (implementeringsplanen 2015:8)

OF 1-9 Offiserer	OR 5-9 Befal	OR 2-4 Grenaderer og konstabler
Ledelse, kommando og kontroll	Utøvende lederskap	Oppfølgende lederskap (OR 4)
Breddekompetanse	Dybdekompetanse	Dybdekompetanse
Militær akademisk utdanning	Fagutdanning eller funksjonsrettet akademisk utdanning	Fagutdanning eller funksjonsrettet akademisk utdanning
Fagkompetanse	Fagspesialister	Fagspesialister
Sette sammen og føre kommando over flere funksjonelle enheter	Utvikling og ledelse av funksjonelle enheter	Del av funksjonelle enheter
Operasjonell kompleksitet	Faglig kompleksitet	Faglig kompleksitet
Vertikal karriere	Horisontal- og fagkarriere	Horisontal- og fagkarriere

2.2 Utdanningsreformen

2.2.1 Bakgrunnen for utdanningsreformen

Utdanningsreformen hovedformål er å tilføre tidsriktig og relevant kompetanse til Forsvaret i lys av de endringene i personellstrukturen. For å tilpasse utdanningssystemet til OMT var det ønskelig å oppnå en felles kultur og profesjonsidentitet mellom de to personellkategoriene. Dette ble søkt oppnådd i utdanningsreformen, hvorav offiseren får en akademisk tilnærming og lederutdanningen tar utgangspunkt i offiserens endrede rolle, og en tydeliggjøring av spesialistens komplementære rolle gjennom en erfaringsbasert lederutdanning (Forsvaret (b) 2017:5).

Gjennomføringen av utdanningsreformen har imidlertid vært omdiskutert. Forsvarssjefen anførte at det synes mer hensiktsmessig å høste mer erfaringer fra OMT og en grundig vurdering av konsekvensene av løsningen, før en omfattende omlegging av utdanningssystemet. Videre uttalte Forsvarssjefen følgende til langtidsplanen: «(...) *Jeg er bekymret for at manglende konsekvensvurderinger kan bidra til et vel optimistisk innsparingspotensial innen utdanning*» (Utenriks- og forsvarskomiteen 2016-2017:36). På tross av Forsvarssjefens anbefalinger ble utdanningsreformen likevel vedtatt i Stortinget som en del av langtidsplanen (Prop. 151 S (2015-2016)) «*kampkraft og bærekraft*» for forsvarssektoren i fireårsperioden 2017-2020.

Bakgrunnen for omleggingen synes i stor grad å være basert på vurderinger av innsparingspotensialet beskrevet i en ekstern konsulentrapport (McKinsey & Company) innhentet av Forsvaret som en del av grunnlaget til langtidsplanen (Det kongelige forsvarsdepartement 2015-2016:4). I rapporten oppsummerer McKinsey at det tidligere utdanningssystemet fremsto som fragmentert, kostbar, med komplekse styringslinjer og ofte små og sårbare fagmiljøer. Videre peker også McKinsey på generøse kompensasjonsordninger for kadetter og lang varighet på utdanningen (McKinsey & Company 2015:67). Basert på McKinseys analyser anslår Forsvaret et innsparingspotensial på minimum 560 millioner kroner innen utgangen av 2020. Denne innsparingen skulle dog ikke gå på bekostning av kvaliteten på utdanningen. Dermed beskrives utdanningsreformen som en struktur- og kvalitetsreform i iverksettelsesbrevet for langtidsplanen 2017-2020, der hensikten er å redusere utgifter og skape bedre forutsetninger for kvalitet i utdanningen (Det kongelige forsvarsdepartement 2017:56). Samtlige tiltak om utdanningssystemet fra McKinsey

anbefales av Forsvarsdepartementet, og Forsvarssjefen fikk ordre om å iverksette utdanningsreformen.

2.2.2 Endringene som følger av utdanningsreformen

I slutten av november 2017 fremla Forsvarssjefen sin gjennomføringsplan for utdanningsreformen. Gjennomføringsplanen beskriver en tidsfasing der skolesystemet vil være omstrukturert og klare til å ta imot nye kadetter innen 1. august 2018 (Forsvaret (b) 2017:4). Det vil si at fra gjennomføringsplanen ble utgitt til første skolekull ved krigsskolene startet i en ny utdanningsmodell, ble nødvendige omstillinger gjennomført på *under ni* måneder.

Omstruktureringen består av å samle de seks akkrediterte høyskolene (Krigsskolen, Sjøkrigsskolen, Luftkrigsskolen, Forsvarets ingeniørskole, Forsvarets etterretningshøyskole og Forsvarets høyskole) under én felles høyskole, Forsvarets høgskole (Det kongelige forsvarsdepartement 2015-2016:96). Sammenslåingen av høyskolene og etablering av en felles ledelse og administrasjon skal forenkle og sikre styring og kontroll over helheten i utdanningssystemet. En felles utdanning og profesjonsidentitet på tvers av krigsskolene etableres tidlig, blant annet gjennom en fellesperiode på Krigsskolen. Utdanningsløpet for ingeniører og operative logistikkoffiserer vil i stor grad gjennomføres i samarbeid med sivile høgskoler og/eller universiteter. For å effektivisere høyskolene skal antall faglig ansatte reduseres. Rekruttering av kadetter skal hovedsakelig være fra videregående skole, inne til førstegangstjeneste eller ferdig gjennomført førstegangstjeneste (Forsvaret (b) 2017:9). For å videre redusere kostnadene skal den gjennomgående offisersutdanningen reduseres fra en fireårig til en treårig modell. Ingeniører gjennomfører en ekstra halvårig seleksjonsprosess i forkant av utdanningsløpet. I tillegg er lønn under utdanning redusert fra Fenriks/Løytnants grunnlønn, omtrent kr 350 000 i året, til 1G (kroner 99 858 per 1.mai 2019) per år, pluss fri kost og losji (Det kongelige forsvarsdepartement 2015-2016: 97).

For Sjøkrigsskolens kadetter vil utdanningsreformen endre både det første profesjonsbyggende skoleåret og de to siste årene brukt til spesialisering av studieretning, henholdsvis operativ, teknisk eller logistikk. Det nye profesjonsbyggingsåret vil hovedsakelig samkjøres på tvers av grenene på Krigsskolen med en inkorporert befalsskoleperiode, ettersom flesteparten av kadettene er tiltenkt kommet rett fra videregående skole. Siste del av profesjonsbyggingsåret gjennomføres på Sjøkrigsskolen med sjørelaterte elementer, blant annet et tre måneders tokt om bord det skværriggete seilskipet Statsraad Lehmkühl. De to

studiespesialiserendeårene skal i større grad bestå av mer sivil rettet skolegang, blant annet skolegang fra professorer og lærere fra høyskoler og universiteter, sammenlignet med tidligere skolegang gjennom Sjøkrigsskolens egne professorer og lærere. Videre vil kadettene få endret betingelser ved reduksjon i lønn til 1G i året uavhengig av tidligere erfaring og tjeneste, og fri kost og losji på Sjøkrigsskolens internater.

Forsvarssjefen presiserer i gjennomføringsplanen at utdanningsreformen innføres samtidig som OMT. Likt som for OMT, kan det derfor bli foretatt nødvendige justeringer og tilpasninger av utdanningssystemet (Forsvaret (b) 2017:13). De første skolekullene på ny utdanningsreform uteksamineres fra krigsskolene sommeren 2021, kun seks måneder etter OMT er planlagt ferdig implementert.

2.3 Den militære profesjon

I Forsvarets fellesoperative doktrine fra 2007 (heretter FFOD07) beskrives den militære profesjon på linje med andre profesjoner, der medlemmene har fått ansvaret for å utføre en spesialisert oppgave for samfunnets beste basert på fire attributter; ansvar, identitet, ekspertise og verdigrunnlag (Forsvaret (c) 2007:157). Dette er første gang en beskrivelse av den militære profesjon har blitt nedfelt i et styringsdokument i moderne tid, og var ment som et pedagogisk verktøy for å utvikle en felles profesjonskultur. Som følge av utgivelsen av FFOD07, er den militære profesjon blitt uhørlig diskutert om dens eksistens og legitimitet (Jensen (2008), Landgraf (2010) og Græger (2011)). For videre utredning og analyse av den militære profesjon som en profesjon, henvises det til disse studier.

Kjernen i den militære profesjon er å gjennomføre operasjoner på vegne av staten, og har fått en fullmakt til å utøve vold. Det militære yrket er med andre ord en del av statens voldsapparat som skal gjennomføre de oppdrag den mottar, samtidig som det er en absolutt sperre for voldsutøvelse som ikke er på vegne av staten (Olsen & Espevik 2009:29). Det stilles store krav til disiplin, moral og etikk for å inneha retten og plikten til å utøve vold på vegne av staten, spesielt de som utøver militært lederskap som i tillegg kan beordre dens medlemmer å ta liv. Derfor er det viktig for lederen i den militære profesjon å forstå samspillet mellom- og dens påvirkning på enkeltindivider og grupper, herunder hvilken makt og påvirkningskraft vedkommende har. FFOD07 fremhever eksemplets makt som total i utøvelsen av den militære profesjon (Forsvaret (c) 2007:162).

I iverksettelsesbrevet for utdanningsreformen fremlegges det at en felles profesjonsidentitet skal etableres tidlig i karrieren (Det kongelige forsvarsdepartement 2017:56).

Profesjonsidentiteten forstås fra teori og forskning som profesjonsutøverens yrkesforståelse og motivasjonen til yrket. Innen militær profesjonsidentiteten skal man identifiserer seg med Forsvarets holdninger og verdier, og har innarbeidet dette som en del av sin personlighet (Forsvaret (c) 2007:162). I Sjøkrigsskolens lederutviklingsfilosofi fremheves det at profesjonsidentiteten skal utvikles med *institusjonelle motivasjoner* (Olsen & Espevik 2009:30).

Samlet sett skal denne studien undersøke disse aspektene ved den militære profesjon, Sjøkrigsskolekadetters motivasjon for profesjonen og maktutøvelsen.

3 Teori

Dette kapittelet har til hensikt å redegjøre for det teoretiske rammeverket rundt motivasjon og sosial makt som oppgaven vil benytte for å besvare problemstillingen om hvilke endringer det er i Sjøkrigsskolekadettens militære profesjon etter innføring av ny utdanningsreform samt en presentasjon av undersøkelsesmodellene. Delkapittel 3.1 vil først kort ta for seg det omfattende begrepet motivasjon, for så presentere motivasjonsteoriene som vil benyttes. Delkapittel 3.2 omhandler eksempelets makt i sosial maktteori.

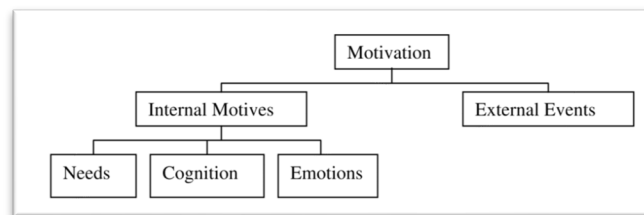
3.1 Motivasjon

I et forsøk for å forstå menneskets atferd, hvorfor folk gjør som de gjør, har forskere utviklet flere motivasjonsteorier. Dette er teorier som kan forklare hva drivkreftene bak individers handlinger er, hvorfor handlinger beveger seg i en bestemt retning og hvorfor innsats mellom individer er forskjellige når forutsetningene er like. Det finnes imidlertid flere retninger innen motivasjonsteori, men på grunn av individualiteten til mennesket finnes det ikke én stor motivasjonsteori som dekker alt. Snarere er det et paradigme av flere teorier som i forskjellig grad utfyller og påvirker hverandre for å forstå atferd (Reeve 2009:44).

I psykologien kan motivasjon forstås som «*De biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet for å nå et mål*» (Kaufmann & Kaufmann 2016:113). Motivasjon er levende i den grad at en motivert handling har hatt et opphav, endrer seg og til slutt opphører den. Den gjennomgår forskjellige prosesser påvirket av interne og eksterne faktorer gjennom dens varighet. Et enkelt eksempel er hvis en person er sulten, motiveres denne personen til å spise. Likevel, kan eksempelet bli mer komplekst dersom man legger til flere faktorer og prosesser bak. Eksempelvis, at mengde mat som konsumeres kan motiveres av de interne prosessene som selvbilde, men også eksterne faktorer som gruppe- og samfunnspress. Samlet er denne atferden et produkt av en rekke indre og ytre faktorer i komplekst samspill.

Johnmarshall Reeve (2009) mener at prosessene som gir retning og intensitet til motivasjon kommer fra drivkreftene i individet og i omgivelsene, som han peker til i figur 1. De interne motivene, også kjent som indre faktorer, er samlebetegnelsen for de interne prosessene. De tre typene indre motiv; behov, kognisjon og emosjon, som sammen med det ytre motivet plasseres i et hierarki, mener Reeve (2009) er de fire kildene til motivasjon. *Behov* er de interne fysiologiske og psykologiske forhold som er essensielle og nødvendige for å leve,

oppnå egenutvikling, trivsel og vekst. *Kognitive* kilder for motivasjon er mentale forhold som representere måter å tenke og ta valg på, blant annet gjennom tro, forventninger og selvkonsept. *Emosjoner* er kortlevde subjektive-fysiologiske-funksjonelle fenomener som svarer til hvordan én reagerer til begivenheter i livet. For eksempel i møte med noe livstruende kan man oppleve følelser som frykt, fysiologi som økt puls og svette, hensikter som ønske om å rømme og kroppslig uttrykkelse som hevet og sammentrukket øyenbryn (Reeve 2009:8-9).



Figur 1 - Oversikt over hierarkiet til de fire motivasjonskildene (Reeve 2009:9)

Den fjerde kilden, eksterne faktorer, er omgivelsespreget, sosiale og kulturelle kilder til motivasjon. Den eksterne kilden oppstår som spesifikke stimuli som lønn og insentiver, eller begivenheter som anerkjennelse. I andre aspekter kan den eksterne motivasjonskilden oppstå i generelle situasjoner som en professors entusiastiske læringsstil eller en streng oppdragelse av sine foreldre. Likeså oppnår den eksterne faktoren evnen til å gi atferd drivkraft (Reeve 2009:10).

For å undersøke Sjøkrigsskolekadettens motivasjon til profesjonen, er det relevant å redegjøre for motivasjonsdrivere i militærsosiologiske teori. Punkt 3.1.1 vil Moskos I/O-tese nærmere beskrives, dernest vil det i punkt 3.1.2 redegjøres for den postmoderne motivasjon og i 3.1.3 empirisk teori. Punkt 3.1.4 presenterer undersøkelsesmodellen for motivasjon og gir grunnlaget for oppstilling av hypotesene som redegjøres for i punkt 3.1.5.

3.1.1 Moskos I/O-tese

I 1977 presenterte militærsosiologen Charles Moskos en hypotese basert på observerte motivasjonsendringer i det amerikanske forsvaret. Fra å være en organisasjon basert på institusjonelle (Institutional) motivasjoner til i større grad yrkesmessig (Occupational) motivasjoner (Moskos & Wood 1988:3). Det institusjonelle er basert på verdier og normer som overgår egeninteressen til noe større enn seg selv. Ord som «plikt» og «ære» illustrerer slike verdier. I det norske Forsvar finnes det verdibaserte mottoer fra 1800-tallet som fortsatt

brukes den dag i dag; «For konge, fedreland og flaggets heder» (Olsen & Espevik 2009:5). På den andre siden er det yrkesmessige motivet preget av begrep fra arbeidsmarkedet. Uavhengig av organisasjonen skal lik arbeid gi lik lønn, det skal være en sammenheng mellom tilbud og etterspørsel og arbeidstrygghet (Moskos & Wood 1988:16). Det er en større prioritering av egeninteresse, rettigheter og markedstankegang, som «hva kan Forsvaret gjøre for meg» fremfor det institusjonelle «hva kan jeg gjøre for Forsvaret».

Jan O. Jacobsen (2005) illustrerte sentrale konnotasjoner mellom institusjonelle og yrkesmessige motivasjoner, ved å sette det opp i et klassifikasjonsskjema basert på Moskos' egen oversikt:

Tabell 2 - Klassifikasjonsskjema over I/O-tesen (Jacobsen 2005)

Variabel	Institusjonell	Yrkesmessig
Legitimitet	Normative verdier	Markedets økonomi
Samfunnets syn på medlemmene	Respekt basert på begrepet tjeneste	Prestisje basert på lønnsnivå
Rolleforpliktelse	Diffus, generalist	Spesifikk, spesialist
Referansegruppe	«Vertikal» innenfor Forsvaret	«Horisontal» med yrker utenfor
Rekrutteringsappell	Karaktertrekk, livsstilorientering	Lønn under utdanning, tekniske ferdigheter
Evaluering av opptreden	Holistisk og kvalitativ	Segmentert og kvantitativ
Grunnlag for lønn	Grad og ansiennitet, med grad som styrende	Tekniske evner og press på arbeidsmarkedet, med grad som styrende
Typer av belønning	Mye ikke-materielle, respektskapende	Lønn og bonuser

Selv om hypotesen er utviklet med basis fra det amerikanske forsvaret, er den bærende antakelsen at den militære organisasjon er utsatt for endringer på flere plan. Den blir i større grad ansett som en blant mange organisasjoner, fremfor en særskilt institusjon i samfunnet. Der Forsvaret er underlagt økonomenes instrumenter og rekrutterer til soldatyrket på lik linje med andre yrker, fremfor å være styrt fra Forsvarets egne kriterier med rekruttering av de med en kallsidentitet (Jacobsen 2005). I 1988 publiserte Moskos I/O hypotesen med empirisk dekning om denne trenden, fra institusjonelle motivasjoner til yrkesmessige motivasjoner. I publikasjonen muliggjør han for en analyse av I/O-tesen i tre dimensjoner; (1) endringer i individets holdninger og motivasjoner, (2) den interne sosiale strukturen i Forsvaret og (3) forholdet mellom Forsvaret og det sivile (Moskos & Wood 1988:6). Ettersom problemstillingen er rettet mot individet og å kartlegge eventuelle trender, vil den første dimensjonen være anvendbar og benyttes videre i denne oppgaven.

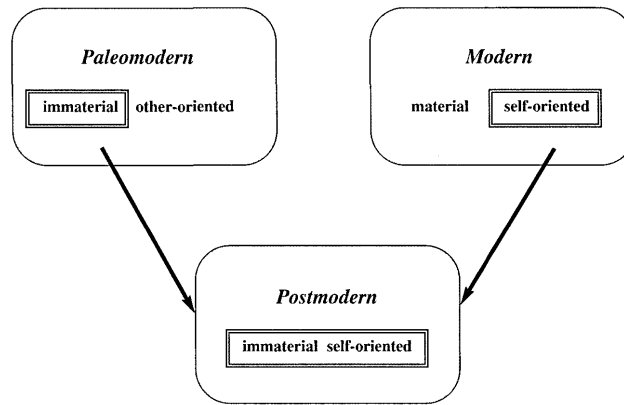
I de komparative studiene fremstilt i publiseringen av I/O-tesen ble det observert forskjellige grader og intensitet av institusjonell og yrkesmessig motivasjon mellom bransjene i Forsvaret; Hæren, Sjøforsvaret og Luftforsvaret. Trenden gikk ut på at desto mer teknisk en bransje er, desto større grad av yrkesmessig motivasjon ble funnet (Moskos & Wood 1988:10). Det begrunnes med at man i større grad kan sammenligne seg med sin sivile motpart; en navigator i Sjøforsvaret kan lettere sammenligne egen karriere, lønn og betingelser med en navigator i sivil skipsfart, mens en maskingeværskytter i Hæren har i større grad vanskeligheter å i det heletatt finne en sivil motpart. I Sjøkrigsskolens lederutviklingsfilosofi anerkjennes denne trenden og det påstås at en stor gruppe norske offiserer passer bedre inn i yrkesrollen. Det påpekes at dette synet kan være skadelig hvis det blir tonegivende for hele Forsvaret (Olsen & Espevik 2009:30).

I senere forskning og rapporter vises det til en ny motivasjonssammensetning som ikke kunne klassifiseres under Moskos I/O-tese, den postmoderne motivasjon. Battistelli (1999) beskriver I/O-tesen som en dikotomi, hvorav den institusjonelle motivasjonen har et perspektiv mot altruisme og immateriell belønning, mens den yrkesmessige motivasjonen er egoistisk og materialistisk. Den postmoderne motivasjon derimot beskrives som individstyrt, men forankret i en tid der det materielle behovet i større grad er innfridd (Battistelli et al. 1999:146).

3.1.2 Battistelli – Postmoderne motivasjon

I sin forskning av italienske soldater oppdaget Battistelli (1999) en motivasjon som verken kunne klassifiseres i retningen av den institusjonelle eller yrkesmessige, men av en selvrealiserende og spenningssøkende natur. Dermed ble I/O dikotomien omformet til en trikotomi, men med Battistellis egne terminologiske motivasjonsklassifiseringer. Den institusjonelle ble omdøpt til *paleomoderne* (Tidligere moderne) og den yrkesmessige som *moderne* (Battistelli et al. 1999:146). Det vil videre i denne oppgaven benyttes motivasjonsklassifiseringene: Institusjonell, yrkesmessig og postmoderne.

Battistelli (1999) karakteriserte de tre motivasjonskategoriene som en kombinasjon av to dikotomier: ikke-materialistisk eller materialistisk og egoistisk eller idealistisk.



Figur 2 - De tre motivasjonskategoriene (Battistelli et al. 1999:147)

Det postmoderne motivasjon kombinerer det ikke-materialistiske fra det institusjonelle sammen med det egoistiske fra det yrkesmessige motivasjon. I likhet med yrkesmessig motivasjon er det postmoderne av en selvcentrert natur, men som kontrast er det motivert av selvrealiserendebehov som lysten på eventyr, oppleve noe nytt og utfordre egne grenser (Battistelli et al. 1999:147).

Videre i sin forskning observerte Battistelli (1999) at alle tre motivasjoner var samtidig til stede blant de italienske soldatene, men i varierende grad og intensitet. De var ikke gjensidige utelukkende for hverandre, men overlappende. I likhet oppsummerte Moskos etter sin komparative forskning: «(...) *to move beyond the institutional-versus-occupational dichotomy to examine the different degrees and levels of institutional and occupational aspects (...)* (Moskos & Wood 1988:25). Battistelli (1999) videre bemerket en generasjons effekt på motivasjonen. De yngste soldatene identifiserte seg i større grad med postmoderne motivasjoner, men desto eldre soldaten desto mer skiftet motivasjonen til det institusjonelle eller yrkesmessige. Han argumentere med at det utvikles en større kollektivfølelse og internalisering av organisasjonens kultur og verdier (Battistelli et al. 1999:150).

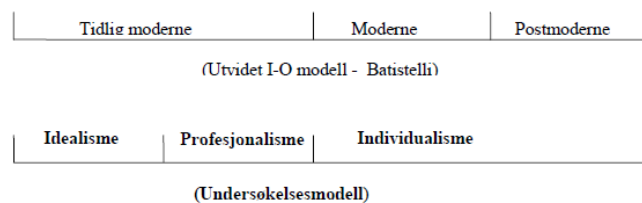
3.1.3 Teoretisk empiri

Det vil her presenteres motivasjonsfunn og trender i utvalgte norske studier for å etablere et bedre analysegrunnlag i kapittel 6. Forskingen som gjennomgås vil dog ikke være rettet mot utdanningsreformen, da det som nevnt i delkapittel 1.1.1 *tidligere forskning* i liten grad foreligger forskning knyttet til dette feltet.

Jacobsen (2005) gjennomførte en kvantitativ studie bestående av kun norske offiserer på tvers av forsvarsgrenene. Basert på de samme motivasjonskategoriene som denne oppgaven,

undersøker han deres motivasjon i dimensjonene yrkesvalg, daglig tjeneste og internasjonale operasjoner. For yrkesvalg var trygg jobb og lønn under utdanning viktige motivasjoner. Funnene i undersøkelsen viser til en generell glidning fra institusjonelle og yrkesmessige motivasjoner til det postmoderne. I likhet med Battistelli (1999) viser Jacobsen (2005) til at de yngre offiserene er signifikant mer postmoderne motivert, og konkluderer med at den nye individualismen har slått inn i den militære organisasjon.

Johansen (2007) gjennomførte en kvantitativ undersøkelse av den operative avdelingen Kystjegerkommandoen. Til forskjell fra Jacobsen (2005) videreutviklet Johansen (2007) motivasjonskategoriene basert på en analyse av militærsosiologisk teori og FFOD07s tilnærming til den militære profesjon.



Figur 3 - Johansen undersøkelsesmodell (Johansen 2007:32)

Undersøkelsesmodellen til Johansen (2007), som vist i figur 3, blir hyppig benyttet i annen forskning innen den militære profesjon og yrkesforståelse. Johansen slår sammen det yrkesmessige og postmoderne i kategorien individualisme, og deler opp det institusjonelle i idealisme og profesjonalisme. Profesjonalismens moralbærer er å sette lag og avdeling høyere enn seg selv kontra idealismen som setter saken/oppdraget høyere enn seg selv (Johansen 2007:33). Johansen (2007) fant at profesjonalisme er svært høy i Kystjegerkommandoen med påfallende fravær av individualisme. Johansen (2007) mente at funnene kunne ha en sammenheng med et ønske om å være politisk korrekt og at avdelingen Kystjegerkommandoen og dets personell anser det som viktig å fremstå med profesjonalisme.

Landgraf (2010) gjennomførte en kvantitativ undersøkelse av den tekniske avdelingen Communication and Information System Task Group (CIS TG). Landgraf (2010) benytter undersøkelsesmodellen til Johansen (2007) med en tilhørende krigerdimensjon. Landgraf (2010) fant en høy grad av både profesjonalisme og individualisme i CIS TG. Det var primært lønn og deretter familie som var utslagsgivende for individualismen. Dette kan ha en sammenheng med at avdelingen er mer teknisk rettet og har en nærere relasjon til sivile jobber, noe som samsværer med observasjonene til Moskos i det amerikanske forsvaret.

Treni og Munch (2012) gjennomførte en longitudinell undersøkelse av et kull på befalsskolen og hvorvidt det er ulikheter mellom operativ linje, teknisk linje og logistikklinjen i militær profesjonsidentitet med utgangspunkt i Johansens (2007) undersøkelsesmodell. Utvalget ble målt ved seleksjonsopptak og ved endt utdanning ved befalsskolen. Funnene i studien viser en signifikant økning i individualisme i alle tre linjer, i tillegg til signifikant økning av profesjonalisme i den operative linjen. Den tekniske linjen hadde en sterkere individualistisk holdninger enn de andre. Studien differensierte ikke mellom yrkesmessig og postmoderne motivasjoner. Disse funnene kan ses i sammenheng med annen empiri, hvorav generell sterk individualisme korrelerer med et ungt utvalg, tekniske bransjer har økt individualistisk holdning med tanke på nærhet til det sivile, og de operative korrelerer på lik linje med Johansen (2007) sine funn til signifikant profesjonalisme.

3.1.4 Undersøkelsesmodell

Undersøkelsesmodellen som Johansen (2007) utviklet og som flere andre studier benytter, er blant annet basert på tidligere forsvarssjef Sverre Diesens utgave av FFOD07 og datidens fokus på internasjonale operasjoner. I nye langtidsplaner for Forsvaret har dette fokuset endret seg over til norsk territorium og nye understøttende utgaver av FFOD14 og 19 er gitt ut av nåværende forsvarssjef Haakon Bruun-Hansen. Samtidig gjennomføres den nye militære ordningen OMT som endrer offiserens funksjon og rolle. Forsvaret og offiserrollen er i en ny tid med nye fokusområder. Derfor vil denne studien ikke benytte Johansens (2007) undersøkelsesmodell med hensyn til internasjonale operasjoner, men benytter i stedet generelle teoretiske motivasjonskategorier og dens måleparametere.

Selve begrepet motivasjon er svært omfattende og vid, og har derfor blitt konkretisert og gjort målbar gjennom teori. Undersøkelsesmodellen som vist i tabell 3 er basert på definisjoner fra Moskos I/O-tese med Battistellis utvidelse av det postmoderne motivasjon. Måleparameterne som benyttes i hver kategori kommer fra selve definisjonen av motivasjonskategorien kombinert med de hyppigste måleparameterne blant de komparative studiene til Moskos (1988), Battistelli (1999) og flere (Jacobsen (2000), Johansen (2007), Landgraf (2010)).

Tabell 3 - Undersøkelsesmodellen for motivasjon

Institusjonell	Yrkesmessig	Postmoderne
Altruistisk & ikke-materialistisk	Egoistisk & materialistisk	Egoistisk & ikke-materialistisk

Måleparameter:	Måleparameter:	Måleparameter:
Å forsvare landet	Lønn under utdanning	Personlige opplevelser
Å sette plikter over egne interesser	Inngang til sivil arbeidsmarked	Å utfordre seg selv
Å kunne være til nytte for andre	Å oppnå offiser status	Opplive andre land og kulturer
Gjøre verden til et bedre sted	Utvikle seg selv faglig	Søken etter spenning
Opplevelse av fellesskap	Gode karrieremuligheter	
	Trygg jobb	

3.1.5 Hypoteser

I det videre vil hypoteser opp mot problemstillingen presenteres. Hypotesene er basert på teorien og empirien som redegjort for overfor.

Før utdanningsreformen ble implementert ble kadettene i større grad rekruttert fra alle deler av Forsvaret, fra blant annet Sjøforsvarets fartøyer til Hærens grensepatrolje og Luftforsvarets flystasjoner, men også fra det sivile eller rett fra videregående skole. Det var variasjon i alder, bakgrunn og erfaring blant kadettene ved Sjøkrigsskolen, denne sammensetningen gjorde ledelses og profesjonsutviklingen enda mer unik ved å tilføre opplevelser og erfaringer fra de forskjellige dimensjonene i Forsvaret. Utdanningsreformen endrer denne sammensetningen av kadettene ved å hovedsakelig rekruttere rett fra videregående skole. Det vil i større grad resultere i en yngre kadettmasse med mindre erfaring og bakgrunn fra Forsvaret generelt. Basert på Battistellis teori, at yngre er mer postmoderne motivert med støttende empiri fra Jacobsen (2005) og Treni & Munch (2012) kan man anta at kadetter på ny utdanningsreform er i større grad postmoderne motivert.

Utdanningsreformen medfører videre endringer i kadettens lønnsbetingelser for å gå på Sjøkrigsskolen, fra å tidligere inneha fenriks- eller løytnantslønn, om lag kroner 350 000 i året, til å motta 1G (kroner 99 858 per 1.mai 2019) inklusiv kost og losji. Basert på Moskos' I/O-tese tilsier dette et mindre fokus på materialistiske belønninger, som videre antyder en nedgang i yrkesmessig motivasjoner, spesielt med hensyn på lønn. Denne antakelsen forsterkes av empirien fra Jacobsen (2005) og Landgraf (2010) som begge to fant lønn som den mest fremtredende yrkesmessige motivasjon.

Det første året som er profesjonsbyggingsåret endres i utdanningsreformen til blant annet å understøtte offiserens generalistrolle i OMT og få en felles profesjonsidentitet på tvers av forsvarsgrenene. Likevel skal det tidligere profesjonsbyggingsåret før utdanningsreformen trekke i samme retning for å oppnå en felles profesjonsidentitet med institusjonelle innslag som beskrevet i Sjøkrigsskolens lederskapsfilosofi. Derfor antas det ikke å medføre betydelige endringer i kadettens institusjonelle motivasjoner.

I studien til Treni & Munch (2012) fant de at tekniske befelselever ble signifikant mer individualistisk motivert enn de andre studielinjene etter et år på befalsskolen. Landgraf (2010) viser til høy grad av yrkesmessige motivasjoner blant den tekniske avdelingen CIS TG, mens Johansen viser til lav grad av yrkesmessige motivasjoner blant den operative avdelingen Kystjegerkommandoen. Det viser at empirien stemmer overens med Moskos' I/O-tese, at de som er mer teknisk rettet er også mer yrkesmessig motivert. Det vil derfor være interessant å undersøke om utdanningsreformens innføring av mer sivil rettet skolegang for teknisklinje øker den yrkesmessige motivasjon sammenlignet med de andre studielinjene internt, så vel som studielinjene på den gamle ordningen.

Som tidligere nevnt er den militære profesjon noe man er. På lik linje med andre profesjoner som jurister og leger utøves profesjonen best i rollen som nettopp en jurist, lege eller offiser. Det er dermed interessant å undersøke om kadettene på ny utdanningsreform forventer en lengre tjeneste i Forsvaret.

Basert på det overnevnte dannes følgende hypoteser for oppgaven videre:

- H1. Kadetter på ny utdanningsreform er mer postmoderne motivert.
- H2. Kadetter på ny utdanningsreform er mindre yrkesmessig motivert med hensyn til lønn.
- H3. Kadetter på ny utdanningsreform er verken mer eller mindre institusjonell motivert.
- H4. Kadetter ved de tekniske linjene på ny utdanningsreform er mer yrkesmessige motivert.
- H5. Kadetter på ny utdanningsreform forventer en lengre karriere i Forsvaret.

3.2 Sosial makt

Tidligere forsvarssjef Sverre Diesen beskriver i Forsvarets fellesoperative doktrine (2007) at i utøvelsen av den militære profesjon er eksempelets makt total. Med dette menes det at lederen skal i sin fremtreden vise hvilke verdier han eller hun står for, nærmere bestemt Forsvarets verdier (Forsvaret (c) 2007:162). I enhver organisasjon eller enhet er det et sosialt maktpill

mellom ledere og medarbeidere. Dette samspillet kan på en side øke ytelsen og prestasjonen til medarbeiderne, og på en annen side skape splid, konflikt og lavere produktivitet (Gaski 1984:21). Det finnes imidlertid flere nyansforskjeller om sosial makt av atferds forskere i litteraturen, Gaski (1984) trekker ut essensen av de forskjellige definisjonene til Dahl (1957), Emerson (1962) og Cartwright (1965) og påstår at sosial makt kan uttrykkes som: “(...) *the ability to cause someone to do something he/she would not have done otherwise*” (Gaski 1984:10).

French og Raven (1959) presenterte et teoretisk rammeverk som klassifiserer sosial makt in i fem kilder: (1) *tvangsmakt (coercive)*, (2) *belønningsmakt (reward)*, (3) *referansemakt (reference)*, (4) *ekspertmakt (expert)* og (5) *legitim makt (legitimate)* (Biong et al. 2010:343).

(1) Tvangsmakt er når en person B oppfatter at person A har evne til å påføre B en straff.

Gaski (1984) peker på forskning som viser at tvangsmakt som kilde til sosial makt reduserte medarbeiderens indre motivasjon og økte intern konflikt mellom medarbeidere. (2)

Belønningsmakt er når B oppfatter at A har evnen til å belønne B. Ønsket atferd eller tilfredsstillende prestasjoner påvirkes gjennom en form for belønning eller fordel. (3)

Referansemakt er når B identifiserer seg med A. Eksempelvis ved at lederen fungerer som en rollemodell og inspirerer medarbeider gjennom visjon og verdier som medarbeidere kan identifisere seg med. (4) Ekspertmakt er når B oppfatter at A har spesial kunnskap eller ekspertise. Medarbeidere etterkommer ledere med ekspertise med bakgrunn i og troen på at

det vil lede til bedre avgjørelser (Kohli (1989), referert i Biong et al. 2010:345). (5) Legitim makt er når B oppfatter at A har en legitim rett til å fastsette atferden til B. Lederen har en rettmessig autoritet, i form av status eller posisjon, som medarbeideren respekterer (Biong et al. 2010:344-345).

Eksempelets makt har sin naturlige plassering i referansemakten. I Forsvarets fellesoperative doktrine (2007) er det å utøve eksempelets makt å inspirere andre til å leve opp til Forsvarets verdier gjennom sine holdninger og handlinger (Forsvaret (c) 2007:162). Referansemakten vil herav bli benyttet som eksempelets makt videre i oppgaven.

Eksempelets makt har sin naturlige plassering i referansemakten. I Forsvarets fellesoperative doktrine (2007) er det å utøve eksempelets makt å inspirere andre til å leve opp til Forsvarets verdier gjennom sine holdninger og handlinger (Forsvaret (c) 2007:162). Referansemakten vil herav bli benyttet som eksempelets makt videre i oppgaven.

3.2.1 Undersøkellesmodell

Selv om French og Ravens (1959) klassifisering av kildene til sosial makt har i høy grad empirisk dekning, konkluderte Swasy (1979) i sin forskning at kildene kunne videre operasjonaliseres til å bli pålitelig målbare med relativt få elementer (Swasy 1979:340).

Derfor er undersøkelsesmodellen for sosial makt basert på French og Ravens (1959)

operasjonalisering, hvorav de målbare variablene er hentet fra studien til Swasy (1979). Det skilles mellom «påvirkeren» og «den som blir påvirket» i forskningen om sosial makt (Gaski 1984:10). Derfor vil følgende undersøkelsesmodell være fra påvirkerens perspektiv, med andre ord kadettens utøvelse av den militære profesjon.

Tabell 4 - Undersøkelsesmodellen for sosial makt

Tvangsmakt	Belønningsmakt	Referansemakt	Ekspertmakt	Legitim makt
Straffbasert	Belønningsbasert	Idealisert innflytelse	Ekspertise	Rettmessighet
- Påføre straff ved å ikke adlyde - Anledning til å påføre straff - Påføre straff ved ikke tilfredsstillende prestasjon	- Anledning til å gi belønning når det adlydes - Må belønne ved tilfredsstillende prestasjoner - Kun tilgang til goder gjennom leder	- Ønske om like verdier med leder - Leders oppfattelse som rollemodell	- Leder Innehar ekspertise - Forventet ekspertise av leder	- Forpliktet å innrette seg - Forpliktet å følge pålegg - Forpliktet å følge leders meninger

3.2.2 Hypoteser

I profesjonsbyggingsåret skal kadettene utvikle en høyere grad av Forsvarets ønskede maktutøvelse, referansemakt. På lik linje med hypotese 3 om institusjonelle motivasjoner og endringene i profesjonsbyggingsåret, gjelder dette også for referansemakt. Selv om det er flere endringer i profesjonsbyggingsåret, skal referansemakt utvikles i like stor grad både før og etter utdanningsreformen. Derfor antas det å ikke medføre betydelige endringer i kadettens referansemaktutøvelse, og følgende hypotese dannes:

H6. Kadetter på ny utdanningsreform utøver verken mer eller mindre referansemakt.

4 Metode

Dette kapittelet har til hensikt å redegjøre for den metodiske tilnærmingen til oppgaven og de valg og vurderingene som er gjort. Det vil argumenteres for valg av undersøkelsesdesign og strategi, utvalg av enheter, spørreundersøkelsen og kvalitet. Avslutningsvis tar kapittelet for seg metodisk etterpåklokskap gjennom metodekritikk.

4.1 Undersøkelsesdesign og strategi

Det ideelle undersøkelsesopplegget er å både gå i dybden (intensivt) og bredden (ekstensivt), ved å undersøke mange variabler og mange enheter (Jacobsen 2016:92). På grunn av masteroppgavens art og lengde er det imidlertid begrenset på hvor langt det er anledning til å gå intensivt og ekstensivt til verks i søken etter svar på oppgavens problemstilling, herunder hvilke endringer er det i Sjøkrigsskolekadettens militære profesjon etter innføring av ny utdanningsreform.

Det metodiske valget er bygget på en deduktiv tilnærming, og fremgangsmåten er søkt beskrevet gjennom masteroppgavens teorikapittel, og er basert på anvendt teori og tidligere empiriske funn. På denne måten dannes det forventninger om hvordan virkeligheten ser ut, som gir grunnlag for videre å sammenligne forventningene opp mot innsamlet empiri. Likedan, er det samme teori og empiri som er benyttet for å operasjonalisere fenomenene motivasjon og sosial makt, ettersom disse ikke kan undersøkes direkte. Delkapitler 3.1.4 og 3.2.1 viser hen til de tre motivasjonskategoriene og fem kategoriene i sosial makt. Videre innebærer problemstillingens karakter at det er hyppigheten eller omfanget som er det sentrale, og en beskrivelse av dagens situasjon avgrenset i tid og rom. Sett hen til undersøkelsesgruppen, kadetter ved Sjøkrigsskolen, sin sammensetning av alder, erfaring og studieretning, vil det videre være nødvendig å undersøke bredt for å få tilstrekkelig representativitet. I kombinasjon med en relativ klar problemstilling vil det benyttes et ekstensivt og beskrivende design. Undersøkelsesopplegget er kvantitativ og en spørreundersøkelse brukes i gjennomføringen av undersøkelsen.

Samtlige endringer som følge av utdanningsreformen skal være ferdig implementert innen 1. august 2018 ved inntak av et nytt skolekull. Det vil si at førsteklasse blant annet er rekruttert i større grad fra videregående og førstegangstjenesten, de begynner med reduserte lønnsbetingelser og en endret profesjonsbyggings år. Daværende resterende skolekull, henholdsvis andre- og tredjeklasse, vil fremdeles undervises og eksamineres under den gamle

ordningen. Det vil med andre ord utelukke tidsseriestudier som undersøkelsesopplegg, ettersom det ikke vil være mulig å måle endring utdanningsreformen har på et skolekull over tid. Derav vil oppgaven benytte en tverrsnittstudie som tar for seg kadettene før utdanningsreformen og kadettene etter utdanningsreformen. Likevel kan en tverrsnittstudie, slik det er brukt i denne sammenheng, i noe grad sammenlignes en tidsseriestudie selv om det bestemte studiet i denne sammenheng måler to ulike tilstander i ett og samme øyeblikksbilde, fremfor to ulike tilstander adskilt i tid. Dermed kan man fortsatt undersøke endringer i kadettenes militære profesjon.

Ved å sammenligne resultatene som gjelder kadetter på ny utdanningsreform og kadetter på den gamle ordningen vil man kunne undersøke endringer i kadettenes militære profesjon etter innføringen av utdanningsreformen.

4.2 Utvalget

Som nevnt innledningsvis avgrenses populasjon til kadettene ved Sjøkrigsskolen, henholdsvis førsteklasse på ny utdanningsreform og andre- og tredjeklasse under den gamle ordningen. Hele populasjonen lar seg undersøke fordi samtlige har vært gjennom ledelsesåret med felles innslag av profesjonsbygging. Andre- og tredjeklasse på tvers av krigsskolene har imidlertid gjennomført ledelsesåret på hver av sine respektive krigsskoler, mens førsteklasse under den nye utdanningsreformen har gjennomført denne i fellesskap. «*Felles utdanning, kultur og profesjonsidentitet på tvers av forsvarsgren etableres tidlig i karrieren*» (Det kongelige forsvarsdepartement 2017:56). Det skal nevnes at førsteklasse i denne oppgaven er kun kadetter på Sjøkrigsskolen, ettersom undersøkelsen fant sted etter fullførelsen av ledelsesåret og kadettene ble adskilt for videreutdanning ved siden respektive krigsskoler.

I forbindelse med utvalg av enheter til spørreundersøkelsen, oppstår det da et spørsmål om man bør undersøke hele populasjonen eller på bakgrunn av ressursbegrensninger gjøre et representativt utvalg. Det er god tilgang til kadettmassene gjennom bekjentskap med Sjøkrigsskolens veiledere og klassekontakter, noe som peker i retning av å undersøke hele populasjonen. På den andre siden var det stor varians på kullstørrelsen i tillegg til at det annen hvert år finnes en ekstra studieretning, operativ maritim jegeroperasjon, for spesialjegere. Tatt dette i betraktning ble det foretatt et utvalg av hele førsteklasse på 66 kadetter og hele tredjeklasse på 82 kadetter, med bakgrunn i proporsjonalitetsprinsippet og eksklusjonen av studieretningen operativ maritim jegeroperasjon.

4.2.1 Presentasjon av utvalget

I første- og tredjeklasse på Sjøkrigsskolen er det fem forskjellige studieretninger; sjømakt og militær navigasjon (betegnet i denne oppgaven som *operativ* studieretning), marineingeniør elektronikk og data, marineingeniør elektro, marineingeniør maskin (samlet og betegnet i denne oppgaven som *teknisk* studieretning) og militær logistikk (betegnet i denne oppgaven som studieretningen *logistikk*). Kadettene gjennomfører et treårig studieløp, hvorav det første er felles profesjonsbyggende og de to siste spesialiserende i henholdsvis hver studieretning. Teknisk skiller seg ut med en ekstra halvårig seleksjonsprosess i forkant av studiet. Etter endt studie har kadettene pliktår tilsvarende studiets varighet. Blant kadettene er det kun de operative som kan kvalifiserer seg for å besette rollen som skipssjef på en av Forsvarets fartøyer (Forsvaret (d) 2017).

4.3 Spørreundersøkelsen

Det ønskede målet med utformingen av spørreskjemaet er å få fram nyansene i motivasjon og sosial makt hos enhetene. Dette gjøres ved å benytte ordinale påstander fremfor direkte spørsmål. Forskning viser til bruk av påstander som foretrukket tilnærming for å måle abstrakte og komplekse fenomener som følelser og holdninger (Converse & Presser (1986), referert i Jacobsen 2016:268). Dette er relevant i forhold til problemstillingen og bruken av det abstrakte begrepet motivasjon. Tabell 3 og 4 viser til kategoriseringen av motivasjon og sosial makt som videre benyttes som påstander i hvert sitt spørsmålsbatteri i spørreskjemaet. Spørsmålsbatterier har fordelen ved å være plasseffektiv gjennom å stille mange spørsmål uten å gjenta svaralternativene (Jacobsen 2016:269). Dette er også fordelaktig ved at hver kategori i motivasjon og sosial makt har mellom 3-6 påstander for å måle nyansen mellom dem. Svaralternativene er av Likert-skala med syv alternativer, hvorav ytterpunktene er «Svært uenig» og «Svært enig», og midten (fjerde boks) som et nøytralt midtpunkt. Ved å benytte mellom fem og ni alternativer antyder forskning på at det gir de mest stabile svarene. Det får frem de nødvendige nyansene og samtidig er enkelt for respondentene å forholde seg til (Preston & Coleman (2000), referert i Jacobsen 2016:273).

Det som taler mot spørreskjemaets utforming av spørsmålsbatterier og Likert-skala, er at respondenten kan havne i en rytme og avkryse av vane. Derfor er påstandene under motivasjon utformet slik at de beskriver kategoriene fra forskjellige innfallsvinkler. Påstandene er ikke direkte positivt eller negativt ladet, men er ladet basert på respondentens

subjektive mening. I spørsmålsbatteriet om sosial makt er påstandene skrevet med nyansforskjeller av hver kategori.

Resultatet ble et spørreskjema på fire sider bestående av en orientering om undersøkelsen, fem demografisk spørsmål, og 31 påstander om motivasjon og sosial makt. De demografiske spørsmålene er for å plassere respondentene i riktig datasett, eksempelvis første- eller tredjeklasse, og for å undersøke alder, tjenesteerfaring og forventet tjeneste i Forsvaret etter endt plikttid.

4.4 Innsamling av data

Selve datainnsamlingen ble delt inn i to gjennomføringer, en for førsteklasse og en for tredjeklasse. Gjennom dialog med klassekontaktene til hvert av kullene ble vi enig om hvilken innsamlingsmetode for data som var best gjennomførbar og praktisk for alle parter. Før datainnsamlingen kunne gjennomføres måtte undersøkelsen meldes inn til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste, og tillatelse måtte også innhentes fra Sjøkrigsskolen og Forsvarets Høgskole. Det henvises til godkjenningene i vedlegg 1-3.

Gjennomføringen av datainnsamlingen for førsteklasse ble gjennomført med personlig oppmøte på slutten av en ukentlig samling. Denne måten for gjennomføring hadde fordel av at spørsmål eller uklarheter ved undersøkelsen kunne oppklares med en gang, i tillegg til at innsamlingen kunne fullføres på dagen. Det største argumentet for denne måten for gjennomføring er tilgangen til en hel populasjon på en gang, noe som ga en svarprosent på 94 prosent.

Det var ønskelig med lik gjennomføring for tredjeklasse som for førsteklasse, med bakgrunn i den eksepsjonelle svarprosenten. Dette lot seg imidlertid ikke gjøre ettersom tredjeklasse ikke hadde ukentlig samlinger og i tillegg hadde en større geografisk spredning på grunn av forskjellige kurslokasjoner. I stedet ble datainnsamling for tredjeklasse gjennomført som en andreledds innsamler. Klassekontakten til tredjeklasse ble orientert om undersøkelsen og spørreskjemaet, for så å levere ut og samle inn undersøkelsen under den siste øvelsen for majoriteten av kullet. En av studieretningen var ikke til stede under denne øvelsen på grunn av annen obligatorisk kursing. Dermed ble en representant fra denne studieretningen også benyttet som innsamler med lik orientering som klassekontakten. Denne metoden ga en svarprosent på 49 prosent. Frafallet kan argumenteres med bakgrunn i forskjellige faktorer, eksempelvis presentørens presentasjon av spørreskjemaet, avgangselevens motivasjon for å

besvare noe ikke-obligatorisk, mangel på tilstedeværelse og/eller andre naturlige årsaker. Hovedproblemet er imidlertid ikke hvor mange som faller fra, men hvem som faller fra (Jacobsen 2016:310).

4.5 Validitet og reliabilitet

Den eksterne gyldigheten er særdeles høy i førsteklasse med en svarprosent på 94, tredjeklasse derimot har en mindre tilfredsstillende svarprosent på 49. Fordelen til tredjeklassen (82 kadetter) er en størrelsesorden på om lag 24 prosent større enn førsteklasse (66 kadetter), men faren for den eksterne gyldigheten er et systematisk skjevt utvalg. Basert på tabell 5 ser vi en relativ lik fordeling i studieretning, dermed kan den eksterne gyldigheten anees å være tilfredsstillende.

Undersøkelsens begrepsmessige gyldighet er forsøkt etablert i teorikapittelet gjennom konkretisering av begrepene motivasjon og sosial makt. Ved å benytte høyt utprøvde variabler kan de anees som «ferdig validert» (Jacobsen 2016:255). Dette taler også for «første øyekast metoden» der andre med kunnskap på området sjekker konkretiseringene. I dette tilfellet benyttes nettopp deres egne konkretiseringer, men tatt utgangspunkt i en empirisk kontekst.

Undersøkelsens pålitelighet henvises til selve utformingen av spørreundersøkelsen og gjennomføringen av innsamlingen for å hindre feilkilder eller forstyrrelser i resultatene (Jacobsen 2016:377). Selve utforming er gjort i den hensikt å hindre åpenbare fallgruver i størst mulig grad, som blant annet ledende eller uklare spørsmål. Selve gjennomføringen er gjort i den hensikt at respondentene føler de i størst mulig grad svarer frivillig og basert på egne oppfatninger, dermed anees påliteligheten å være tilfredsstillende.

4.6 Metodekritikk

Denne studien benytter en deduktiv tilnærming og søker dermed å undersøke teori om et fenomen med empiri. Den deduktive tilnærmingen kan kritiseres fordi forskeren søker kun etter relevant litteratur og forskning som støtter opp under innledende forventninger om temaet (Jacobsen 2016:25). Dette er forsøkt unngått gjennom å benytte klassisk teori med gjennomprøvd variabler med basis i teorien, kombinert med empiri fra andre kontekster som presenterer ulike syn på teorien. På denne måten benyttes ikke innsnevret teori eller utvalgte variabler som støtter innledende forventninger.

Kritikken mot utvalgsprosessen var lettere å favne etter fullført gjennomføring og prosessering av svarprosentene. Selv om tredjeklasse var omtrent 24 prosent (82 mot 66) flere enn førsteklasse, ble den sammenlignende svarprosenten cirka 35 prosent mindre (40 mot 62). Dersom gjennomføring av undersøkelsen inkluderte hele utvalget av kadettmassen før utdanningsreformen, altså andre- og tredjeklasse, hadde den sammenlignede svarprosenten enten i større grad vært lik hverandre eller i favør av utvalget før utdanningsreformen. Det ville for det første gitt et bedre sammenligningsgrunnlag mellom de før og etter utdanningsreformen. For det andre ville en større svarprosent blant kadettene før utdanningsreformen representert et mer nøyaktig bilde av deres militære profesjon.

5 Analyse og resultater

5.1 Demografi og utdanningsreformen

Som redegjort for under punkt 4.2.1 *presentasjon av utvalget*, er kadettene i første- og tredjeklasse fordelt i studieretningene operativ, teknisk og logistikk. I tabell 5 vises størrelsen på respondentene fordelt på studielinje og kull. Studielinjen logistikk er omtrent $\frac{1}{4}$ av størrelsesorden til operativ og teknisk. En variansanalyse viser ingen signifikant ($p = .80$) forskjell på sammensetning av kullene. Alle respondentene svarte på alle spørsmål og påstander i undersøkelsen. Imidlertid må svaralternativet om antall år tjenesteerfaring over 1 år ses bort i fra. Dette med bakgrunn i tredjeklassens forskjellige tolkning av svaralternativet. Noen tolket det som tjenesteerfaring frem til undersøkelsestidspunktet, mens andre tolket det som tjenesteerfaring til starten på Sjøkrigsskolen, som vil si en varians på inntil 2 år. Derfor vil oppgaven ikke benytte all tjenesteerfaring data som er over 1 år for tredjeklasse. Selv om tredjeklasse hadde en vesentlig lavere svarprosent enn førsteklasse, gikk dette ikke på bekostning av linjesammensetningen. Dermed ansees kvaliteten på innsamlet data som god.

Tabell 5 - Fordeling av kadetter på studielinje og kull

Kull	Linje	Frekvens	Prosent
Førsteklasse	Operativ	29	46.8
	Teknisk	26	41.9
	Logistikk	7	11.3
	Total	62	100.0
Tredjeklasse	Operativ	16	40.0
	Teknisk	19	47.5
	Logistikk	5	12.5
	Total	40	100.0

Utdanningsreformen har medført at rekrutteringsgrunnlaget i hovedsak er fra videregående skoler og førstegangstjenesten. I tabell 6 vises alder akkumulert opp til 21 år og tjenesteerfaring opp til 1 år. For å vise til utdanningsreformens effekt på alder ble det trukket to år fra alle i tredjeklasse for å analyseres på lik linje som førsteklasse.

Tabell 6 - Utdanningsreformens endringer av alder og tjenesteerfaring

Kull	Alder	Kumulativ	Kull	Tj. Erfaring	Kumulativ
		Prosent			Prosent
Førsteklasse	21	58.1	Førsteklasse	1år	72.6
Tredjeklasse	21	17.5	Tredjeklasse	1år	35.0

En deskriptivanalyse viser at førsteklasse har over en tredobling av kadetter i aldersgruppen 21 år og yngre sammenlignet med tredjeklasse. I tillegg til over en dobling av kadetter med ett år og mindre tjenesteerfaring i Forsvaret. En uavhengig t-test viser en statistisk signifikant forskjell på to år mellom førsteklasse (M = 21.74, SD = 1.999) og tredjeklasse (M = 23.70, SD = 2.399), i tillegg til et lavere standardavvik. Dette viser at utdanningsreformen har hatt en statistisk stor effekt på alderen til kadettene ved økt rekruttering fra videregående skole og førstegangstjenesten.

5.2 Hypotesetesting motivasjon

For å teste hypotese til de forskjellige motivasjonskategoriene har den innsamlede dataen til måleparameterne blitt sammensatt i hver sin variabel for henholdsvis institusjonell, yrkesmessig og postmoderne motivasjoner. En reliabilitetsanalyse viser at Cronbachs alfa for de sammensatte variablene er; institusjonell ($\alpha = .72$, N = 5), yrkesmessig ($\alpha = .46$, N = 6) og postmoderne ($\alpha = .68$, N = 4). En Cronbachs alfa over .7 er bra og over .5 er akseptabelt. Det viser at målevariablene for yrkesmessigmotivasjon ikke har en akseptabel samvariasjon. Dette kan ses i sammenheng med at trygg jobb og inngang til sivil arbeidsmarked kan oppfattes motsigende. Det er likevel ikke mulig å forbedre Cronbachs alfaen ved å eliminere en av disse. Den videre analysen vil ta hensyn til dette og vil derfor benytte de tre sammensatte variablene og alle måleparameterne til hypotesetesting. Variablene måles gjennom en Likert-skala fra 1-7, hvorav 1 er «svært uenig», 4 er «verken eller» og 7 er «svært enig».

5.2.1 Hypotesetesting av postmoderne motivasjon

Dette avsnittet vil undersøke om kadettene på ny utdanningsreform er mer postmoderne motivert enn kadettene på den gamle ordningen. I tabell 7 vises deskriptiv statistikk over postmoderne motivasjon for begge klassene. Siste rad i tabellen «Postmoderne» er den sammensatte variabelen.

Tabell 7 - Deskriptiv statistikk for postmoderne motivasjon

	Kull	Gjennomsnitt	Standardavvik
Personlige opplevelser	Førsteklasse	5.52	1.18
	Tredjeklasse	5.65	0.83
Utfordre meg selv	Førsteklasse	5.90	1.04
	Tredjeklasse	5.75	0.93
Oppleve andre land og kulturer	Førsteklasse	4.52	1.36
	Tredjeklasse	4.58	1.39
Spenningsøkende	Førsteklasse	5.29	1.22

	Tredjeklasse	5.25	1.01
Postmoderne	Førsteklasse	5.31	0.87
	Tredjeklasse	5.31	0.75

I en uavhengig t-test vises ingen statistisk signifikant forskjell ($p = .99$) mellom førsteklasse ($M = 5.31$, $SD = .87$) og tredjeklasse ($M = 5.31$, $SD = .75$) i postmoderne motivasjon, men snarere en enorm likhet. Ingen av måleparameterne viser signifikante forskjeller, men det som er verdt å kommentere er den høye graden av måleparameteren «utfordre meg selv» for både førsteklasse ($M = 5.90$, $SD = 1.04$) og tredjeklasse ($M = 5.75$, $SD = .93$). Hypotese 1 har dermed ingen statistisk støtte.

5.2.2 Hypotesetesting av yrkesmessig motivasjon

Dette avsnittet vil undersøke om kadettene på ny utdanningsreform er mindre yrkesmessig motivert med hensyn til lønn enn kadettene på den gamle ordningen. I tabell 8 vises deskriptiv statistikk over yrkesmessig motivasjon for begge klassene. Siste rad i tabellen «Yrkesmessig» er den sammensatte variabelen.

Tabell 8 - Deskriptiv statistikk for yrkesmessig motivasjon

	Kull	Gjennomsnitt	Standardavvik
Lønn under utdanning	Førsteklasse	4.21	1.59
	Tredjeklasse	5.45	1.04
Inngang til sivilt arbeidsmarked	Førsteklasse	4.44	1.77
	Tredjeklasse	5.05	1.22
Offiser status	Førsteklasse	4.00	1.46
	Tredjeklasse	3.70	1.64
Faglig utvikling	Førsteklasse	5.85	0.94
	Tredjeklasse	5.78	1.03
Gode karrieremuligheter	Førsteklasse	6.23	0.91
	Tredjeklasse	5.90	0.71
Trygg jobb	Førsteklasse	5.35	1.29
	Tredjeklasse	5.15	0.95
Yrkesmessig	Førsteklasse	5.01	0.74
	Tredjeklasse	5.17	0.55

I en uavhengig t-test vises ingen statistisk signifikant forskjell ($p = .22$) mellom førsteklasse ($M = 5.01$, $SD = .74$) og tredjeklasse ($M = 5.17$, $SD = .55$) i yrkesmessig motivasjon. Lønn under utdanning derimot har en sterk statistisk signifikans med $p < .01$ og effektstørrelse Cohens $d = -.99$ mellom førsteklasse ($M = 4.21$, $SD = 1.54$) og tredjeklasse ($M = 5.45$, $SD = 1.04$).

Det som er interessant er inngang til sivilt arbeidsmarked har en signifikant forskjell ($p = .04$) mellom førsteklasse ($M = 4.44$, $SD = 1.77$) og tredjeklasse ($M = 5.05$, $SD = 1.22$). I tillegg er det verdt å kommentere hvor stor parameteren «Gode karrieremuligheter» er for begge klassene ($M_1 = 6.23$, $SD_1 = 0.91$ og $M_3 = 5.90$, $SD_3 = 0.71$), hvorav førsteklasse er signifikant forskjellige ($p < .05$) fra tredjeklasse. Gjennomgangen viser at førsteklasse er i større grad likegyldig med hensyn til lønn under utdanning og inngang til sivilt arbeidsmarked enn tredjeklasse. Hypotese 2 har dermed statistisk støtte.

Basert på resultatene i de yrkesmessige motivasjoner kan dette hentyde at førsteklasse i større grad ser for seg en karriere i Forsvaret. Dette med bakgrunn i høy gjennomsnittsskår i gode karrieremuligheter ($M = 6.23$) og trygg jobb ($M = 5.35$), og større grad likegyldighet i inngang til sivilt arbeidsmarked ($M = 4.44$) og lønn under utdanning ($M = 4.21$). På den andre siden kan det hentyde at tredjeklasse i større grad ser for seg å dra nytte av lønn under utdanning for så skifte beite til det sivile jobblivet. Dette med bakgrunn i høy gjennomsnittsskår i lønn under utdanning ($M = 5.45$), inngang til sivilt arbeidsmarked ($M = 5.05$) og gode karriere muligheter ($M = 5.90$).

5.2.3 Hypotesetesting av institusjonell motivasjon

Dette avsnittet vil undersøke om kadettene på ny utdanningsreform har mer eller mindre institusjonell motivasjon enn kadettene på den gamle ordningen. I tabell 9 vises deskriptiv statistikk over institusjonell motivasjon for begge klassene. Siste rad i tabellen «Institusjonell» er den sammensatte variabelen.

Tabell 9 - Deskriptiv statistikk for institusjonell motivasjon

	Kull	Gjennomsnitt	Standardavvik
Forsvare landet	Førsteklasse	5.13	1.18
	Tredjeklasse	4.90	0.84
Plikter over interesser	Førsteklasse	4.44	1.17
	Tredjeklasse	4.20	1.20
Til nytte for andre	Førsteklasse	5.56	0.88
	Tredjeklasse	5.50	0.85
Verden til et bedre sted	Førsteklasse	4.39	1.46
	Tredjeklasse	4.13	1.29
Opplevelse av fellesskap	Førsteklasse	5.74	1.23
	Tredjeklasse	5.63	1.13
Institusjonell	Førsteklasse	5.05	0.89
	Tredjeklasse	4.87	0.60

I en uavhengig t-test vises ingen statistisk signifikant forskjell ($p = .22$) mellom førsteklasse ($M = 5.05$, $SD = .89$) og tredjeklasse ($M = 4.87$, $SD = .60$) i institusjonell motivasjon. Selv om førsteklasse har en generell høyere gjennomsnittsverdi i samtlige parametere for institusjonell motivasjon, er ingen signifikante. Dette skyldes blant annet et høyere standardavvik. Hypotese 3 har dermed statistisk støtte.

5.2.4 Hypotesetesting av yrkesmessig motivasjon med hensyn til linje

Dette avsnittet vil undersøke om kadettene på teknisklinje i ny utdanningsreform er mer yrkesmessige motivert både internt i klassen, men også sammenlignet med kadettene på den gamle ordningen. I tabell 10 vises deskriptiv statistikk for den sammensatte variabelen yrkesmessig motivasjon fordelt på linje og kull.

Tabell 10 - Deskriptiv statistikk over yrkesmessig motivasjon fordelt på linje og kull

Kull	Linje	Gjennomsnitt	Standardavvik
Førsteklasse	Operativ	4.92	0.75
	Teknisk	5.05	0.80
	Logistikk	5.26	0.40
	Total	5.01	0.74
Tredjeklasse	Operativ	5.26	0.62
	Teknisk	5.16	0.52
	Logistikk	4.93	0.48
	Total	5.17	0.55

I en uavhengig t-test mellom kullene har hver av studielinjene en målevariabel som er statistisk signifikant. De operative i førsteklasse ($M = 4.28$, $SD = 1.58$) er signifikant ($p = .020$) mindre motivert enn de operative i tredjeklasse ($M = 5.38$, $SD = 1.20$) i lønn under utdanning. I samme målevariabel er de tekniske i førsteklasse ($M = 4.12$, $SD = 1.56$) også signifikant ($p < .01$) mindre motivert enn de tekniske i tredjeklasse ($M = 5.74$, $SD = 1.20$), og har nærmest en dobling av effektstørrelsen til de operative. Logistikk derimot skiller seg ut med en signifikant forskjell ($p < .01$) i målevariabelen gode karrieremuligheter. Det som er verdt å kommentere for logistikk er at førsteklasse har et særdeles høyt gjennomsnitt på 6.43 og en standardavvik på .54 sammenlignet med tredje ($M = 5.00$, $SD = .71$). I tillegg har førsteklasse logistikerne relativt like utslag i målevariablene trygg jobb ($M = 5.86$, $SD = .38$) og inngang til sivilt arbeidsmarked ($M = 5.71$, $SD = .76$). Det er derfor vanskelig å antyde hvilken retning gode karrieremuligheter for førsteklasse logistikerne peker hen.

I en uavhengig variansanalyse internt i klassene vises en statistisk signifikant forskjell i hver av dem. I førsteklasse er de operative ($M = 3.79$, $SD = 1.82$) signifikant ($p = .02$) mindre motivert i inngang til sivilt arbeidsmarked enn logistikk ($M = 5.71$, $SD = .76$). I tredjeklasse er logistikk ($M = 5.00$, $SD = .71$) signifikant ($p < .01$ & $.05$) mindre motivert for gode karrieremuligheter enn operativt ($M = 6.13$, $SD = .62$) og teknisk ($M = 5.95$, $SD = .62$).

Med bakgrunn i uavhengig t-test og variansanalysen viser teknisklinje på ny utdanningsreform signifikant mindre yrkesmessige motivasjoner i hensyn til lønn enn teknisklinje på den gamle ordningen. I tillegg viser ikke teknisklinje på ny utdanningsreform særskilt varians innad i klassen. Hypotese 4 har dermed ingen statistisk støtte.

For å kontrollere for andre variasjoner i institusjonell og postmoderne motivasjon ble en uavhengig t-test mellom klassene og en variansanalyse internt mellom studielinjene gjennomført. I verken av de sammensatte variablene eller noen av de enkelte måleparameterne viste signifikans i disse motivasjonene.

5.2.5 Hypotesetesting av forventet tjenestetid i Forsvaret

Dette avsnittet vil teste om kadettene på ny utdanningsreform forventer en lengre tjeneste i Forsvaret etter endt pliktår. I tabell 11 vises deskriptiv statistikk over forventet år i Forsvaret fordelt på kull og linje.

Tabell 11 - Deskriptiv statistikk over forventet antall år i Forsvaret etter endt pliktår

Avhengigvariable: Forventet år i Forsvaret

Kull	Linje	Gjennomsnitt	Standardavvik
Førsteklasse	Operativ	16.93	12.22
	Teknisk	8.19	8.39
	Logistikk	5.86	12.98
	Total	12.02	11.66
Tredjeklasse	Operativ	4.13	3.50
	Teknisk	5.47	7.88
	Logistikk	5.20	3.11
	Total	4.90	5.90

I en uavhengig t-test vises en statistisk signifikant forskjell ($p < .01$) mellom førsteklasse ($M = 12.02$, $SD = 11.66$) og tredjeklasse ($M = 4.90$, $SD = 5.90$). Selv om det er en større spredning i førsteklasse enn i tredjeklasse, er det en vesentlig høyere forventning til antall år i Forsvaret i førsteklasse. I tillegg er det en signifikant ($p < .05$) interaksjon mellom kull og

linje. Dette ses spesielt tydelig blant de operative med en firedoblet forventet tjeneste i Forsvaret. Hypotese 5 har dermed statistisk støtte.

Resultatene over forventet tjenestetid i Forsvaret etter endt pliktår understøtter hentydningene som ble gjort i de yrkesmessige motivasjoner. Førsteklasse, da spesielt de operative, ser i større grad for seg en karriere i Forsvaret.

5.3 Hypotesetesting sosial makt

På samme måte som hypotesetesting for de forskjellige motivasjonskategoriene, er hver sosial makt kategori en sammensattvariabel av måleparameterne fra undersøkelsesmodellen i delkapittel 3.2.1. En reliabilitetsanalyse viser at Cronbachs alfa for de sammensatte variablene er; tvangsmakt ($\alpha = .69$, $N = 3$), belønningsmakt ($\alpha = .61$, $N = 3$), referansemakt ($\alpha = .45$, $N = 2$), ekspertmakt ($\alpha = .81$, $N = 2$) og legitim makt ($\alpha = .5$, $N = 3$). Referansemakt tilfredsstillende ikke en akseptabel samvariasjon for Cronbachs alfa. Den videre analysen vil ta hensyn til dette. Variablene måles gjennom en Likert-skala fra 1-7, hvorav 1 er «svært uenig», 4 er «verken eller» og 7 er «svært enig».

5.3.1 Hypotesetesting av referansemakt (Eksempelets makt)

Dette avsnittet vil teste om kadettene på ny utdanningsreform utøver mer eller mindre referansemakt enn kadettene på den gamle ordningen. I tabell 12 vises deskriptiv statistikk over sosial makt for begge klassene.

Tabell 12 - Deskriptiv statistikk for sosial makt

	Kull	Gjennomsnitt	Standardavvik
Tvangsmakt	Førsteklasse	5.25	0.91
	Tredjeklasse	5.21	0.84
Belønningsmakt	Førsteklasse	3.55	1.06
	Tredjeklasse	3.38	1.01
Referansemakt	Førsteklasse	5.44	0.98
	Tredjeklasse	4.45	1.00
Ekspertmakt	Førsteklasse	4.10	1.35
	Tredjeklasse	3.85	1.31
Legitim makt	Førsteklasse	3.73	0.96
	Tredjeklasse	3.33	1.02

I en uavhengig t-test vises en statistisk signifikant forskjell ($p < .01$) mellom førsteklasse ($M = 5.44$, $SD = .98$) og tredjeklasse ($M = 4.45$, $SD = 1.00$) i referansemakt. I lys av en ikke tilfredsstillende samvariasjon i den sammensatte variabelen gjennomføres en videre t-test av

hver målevariabel for referansemakt. Det vises en statistisk signifikant forskjell ($p < .01$) i begge målevariablene mellom førsteklasse (1) og tredjeklasse (3); «Ønske om like verdier med leder» ($M1 = 4.84$, $SD1 = 1.42$, $M3 = 3.80$, $SD3 = 1.40$) og «Leders oppfattelse som rollemodell» ($M1 = 6.03$, $SD1 = 1.15$, $M3 = 5.10$, $SD3 = 1.13$). Selv om gjennomsnittet til målevariablene er betydelig forskjellige, viser likevel førsteklasse en signifikant økning med omtrent 1 gjennomsnittspoeng over tredjeklasse i begge målevariablene. Hypotese 6 har dermed ingen statistisk støtte.

Det som er verdt å kommentere utover hypotesen er den høye gjennomsnittsskåren for tvangsmakt i både første- og tredjeklasse. Det viser at Sjøkrigsskolekadettene foretrukne maktutøvelser er tvangsmakt og referansemakt. Tvangsmakt kan ha en mulig sammenheng med Forsvarets strenge renommé, at dersom man ikke adlyder ordre eller intensjonen, er det naturlig å påføre en form for straff.

5.4 Oppsummering av hypotesetesting

I tabell 13 viser hypotesene for motivasjon og sosial makt samt resultatene om statistisk støtte.

Tabell 13 - Oversikt over hypoteser og resultater

	Hypoteser	Statistisk støtte
1	Kadetter på ny utdanningsreform er mer postmoderne motivert.	Nei
2	Kadetter på ny utdanningsreform er mindre yrkesmessig motivert med hensyn til lønn	Ja
3	Kadetter på ny utdanningsreform er verken mer eller mindre institusjonell motivert.	Ja
4	Kadetter ved de tekniske linjene på ny utdanningsreform er mer yrkesmessige motivert.	Nei
5	Kadetter på ny utdanningsreform forventer en lengre karriere i Forsvaret.	Ja
6	Kadetter på ny utdanningsreform utøver verken mer eller mindre referansemakt.	Nei

6 Diskusjon

Denne studien har undersøkt om det er endringer i Sjøkrigsskolekadettens militære profesjon etter innføring av ny utdanningsreform. Den militære profesjonen ble operasjonalisert til å omhandle yrkesforståelse gjennom hovedsakelig motivasjonskategoriene institusjonell, yrkesmessig og postmoderne. I tillegg undersøkes utøvelsen av den militære profesjon gjennom sosial makt. Disse er søkt identifisert gjennom å måle kadetter på ny utdanningsreform og den gamle ordningen basert på de endringene reformen medfører. Videre i kapittelet vil resultatet av funnen presenteres, for så drøftes mot tidligere empiri og teori.

6.1 Motivasjon

Det vises ingen signifikant endring i de sammensatte motivasjonsvariablene institusjonell, yrkesmessig eller postmoderne mellom kadettene på ny utdanningsreform og den gamle ordningen. Det vises heller ingen signifikant endring i hensyn til studielinjene operativ, teknisk og logistikk. Selv om det ikke var endring i motivasjonskategoriene ble det vist signifikante endringer i spesifikke målevariabler som har tilknytning til endringene i utdanningsreformen. Det mest interessante funnet er at kadettene på ny utdanningsreform er signifikant mindre yrkesmessig motivert i hensyn til lønn og tilgang til det sivile arbeidsmarkedet enn kadettene på den gamle ordningen. I tillegg viste kadettene på ny utdanningsreform en høyere motivasjon for gode karriere muligheter og høyere forventet tjenestetid i Forsvaret etter endt pliktår. Ved å differensiere på linjetilhørighet viser operativlinje en signifikant økning i forventet tjenestetid i Forsvaret med en firedobling sammenlignet med de operative på den gamle ordningen. Videre bekrefter funnene rekrutteringsendringen fra utdanningsreformen, at gjennomsnittsalderen hos kadettene på ny utdanningsreform har minsket med over 2 år og med mindre variasjonsavvik enn kadettene på den gamle ordningen.

6.1.1 Postmoderne

Undersøkelsene som er foretatt i denne studien viser at det ikke er signifikant endring i postmoderne motivasjon hos kadetter på ny utdanningsreform. Dette er i utgangspunktet noe overraskende i lys av tidligere forskning hvor blant annet Battistelli (1999) observerte økt postmoderne motivasjoner hos de yngre soldatene i det italienske forsvaret, herunder at de yngre forsvarsansatte var mer spenningsøkende enn de eldre. Tilsvarende ble også observert blant de yngre offiserene i det norske forsvaret av Jacobsen (2005). Det kan bemerkes at

Battistelli (1999) ikke presiserte hvilken aldersgruppe «de yngre» i det italienske forsvaret tilhørte. Jacobsen (2005) skilte derimot i sin undersøkelse de yngste ut, ved å presisere at de tilhørte aldersgruppen 27 år og ned. I en nyere studie fra Treni & Munch (2012) fant forskerne at individualismen var den sterkeste motivasjonen blant befalelevne som alle var i aldersgruppen 18-27 år. Uheldigvis ble ikke yrkesmessig og postmoderne motivasjoner differensiert i undersøkelsen.

Til sammenligning er både kadettene på ny utdanningsreform og den gamle ordningen i denne studien i samme alderskategorisering med gjennomsnitt på 21.7 år i førsteklasse og 25.7 i tredjeklasse. Det innebærer at tredjeklasse i snitt er fire til fem år eldre på det tidspunktet de svarte på deres postmoderne motivasjon. Gjennomsnittsalderen til tredjeklasse må ses i sammenheng med tidspunkt de besvarte oppgaven kontra tidspunktet de gjennomførte førsteklasse, som ble benyttet ved beregning av utdanningsreformens effekt på rekruttering. Det at aldersforskjellen mellom kadettene på ny utdanningsreform og den gamle ordningen ikke er betydelig nok kan være en forklaring på hvorfor den postmoderne motivasjon var nærmest identisk for begge undersøkelsesgrupper. Dette underbygges av at kadettene på ny utdanningsreform og den gamle ordningen i gjennomsnitt begge tilhører aldersgruppen «yngre» ansatte sett opp mot tidligere forsknings inndeling av aldersgruppen «yngre» ansatte. Dette indikerer at aldersgruppen 18-26 som klart nok er yngre offiserer, er forholdsvis homogene hva gjelder postmoderne motivasjon.

I denne studien kan det videre observeres at av de tre motivasjonskategoriene som ble målt, var det den postmoderne motivasjonen som skåret høyest blant kadettene. Det at den postmoderne motivasjon skåret høyest kan ha sin forklaring i den postmoderne motivasjons opprinnelse, der basisbehovene er dekket og søken etter selvrealisering er mer attraktivt (Battistelli et al 1999:146). Både på ny utdanningsreform og den gamle ordningen er kadettene lønnet og får dekket kost og losji, altså er nærmest alle basisbehovene dekket. I tillegg er Forsvaret sett på som en organisasjon der man utfordrer seg selv fysisk og mentalt, med mulighet for utenlandsoppdrag og nye opplevelser, noe som naturlig appellerer for spenningsøkende kandidater til Krigsskolene. Dette underbygges videre av at både kadettene på ny utdanningsreform og den gamle ordningen identifiserte seg høyt med postmoderne motivasjoner knyttet til det å utfordre seg selv.

Som kontrast viser funnene i studien til Johansen (2007) et fravær av yrkesmessig og postmoderne motivasjon blant utvalget i Kystjegerkommandoen, selv om over halvparten var

i kategorien «yngre» og 74 prosent under 30 år. Fra et teoretisk perspektiv og tidligere empiri hadde Johansen (2007) en klar forventning av postmoderne motivasjonsfunn.

Hvorfor det er forskjeller mellom kadettene på Sjøkrigsskolen og Kystjegerkommandoen når det gjelder grad av postmoderne motivasjon, når begge grupper inngår i «yngre» alderskategori, er usikkert. En årsak kan likevel være at de ansatte i Kystjegerkommandoen i høyere grad selekterer og rendyrker laget gjennom en seleksjonsprosess, utdannelsesløpet og videre karrierevei. Det er nettopp i den siste delen, i karrieren, at Kystjegerkommandoen ble undersøkt av Johansen (2007). Sett opp mot at begge undersøkelsesgruppene av kadetter i denne undersøkelsen derimot scoret høyt på postmoderne motivasjon, kan det sees i sammenheng med at kadettene på Sjøkrigsskolen til forskjell fra Kystjegerkommandoen, fortsatt er i startfasen i deres karriere som offiser og ikke har fått mulighet til å dyrke den institusjonellrettede profesjonsbyggingen i like stor grad som de ansatte i Kystjegerkommandoen.

Samlet sett viser funnene i denne studien at den postmoderne motivasjon er den mest fremtredende, noe som støtter det teoretiske ved at de «yngre» er mer postmoderne motivert. Dette viser imidlertid ingen endringer mellom kadettene før og etter utdanningsreformen i den postmoderne motivasjon i dette øyeblikksbilde av kadettene.

6.1.2 Yrkesmessig

Ved at utdanningsreformen kraftig reduserte lønn under utdanning, var det en forventning at den materialistiske belønningen i det yrkesmessige motivasjon har mindre betydning, herunder at motivasjonen for å bli offiserer i mindre grad handlet om å tjene penger. Funnene i denne studien viser at kadettene på ny utdanningsreform er signifikant mindre yrkesmessig motivert med den virkning at lønn under utdanning er mindre viktig for dem enn for kadettene på den gamle ordningen.

Kadettene på ny utdanningsreform skiller seg fra tidligere studier ved at de i mindre grad motiveres av lønn under utdanning. Blant annet viser studien til Jacobsen (2005) at lønn under utdanning og trygg jobb var de mest fremtredende yrkesmessige motivasjoner for å bli offiser. Lignende fant Landgraf (2010) at lønn og familie var utslagsgivende motivasjoner. Kadettene på den gamle ordningen derimot er i tråd med tidligere undersøkelser og har en tydeligere motivasjon for materialistiske belønninger i form av lønn. Dette kan sees i sammenheng med den vesentlige forskjellen i lønn under utdanningen.

Hvorvidt det er endringen i utdanningsreformens lønssystem rent faktisk påvirket motivasjon for kadetter på ny utdanningsreform foreligger det ikke tilstrekkelig data for å slå fast i denne studien, da kadettene subjektive oppfattelse av motivasjon ikke er undersøkt. Det er likevel klart påfallende at samtidig som det foretas en reduksjon i lønn på anslagsvis kr 250 000 per studieår i utdanningsreformen, at kadettene på ny utdanningsreform også er vesentlig mindre motivert av lønn sammenlignet med kadetter på den gamle ordningen. Endringen i utdanningsreformen kan derfor være en plausibel forklaring på motivasjonsendringen.

Samlet sett viser det klare endringer mellom kadettene før og etter utdanningsreformen i den yrkesmessige motivasjon med hensyn til lønnsendringene. Samtidig er det viktig å fremheve at denne endringen også kan skyldes andre forhold, men funnet er likevel påfallende.

6.1.3 Institusjonell

Ved undersøkelsene av endringer i kadettene motivasjon var det en forventning at det ikke ville være noen endring med hensyn til kadettene institusjonelle motivasjon.

Utdanningsreformen endrer profesjonsbyggingsåret til blant annet i større grad imøtekomme generalistrollen og den institusjonelle motivasjon. Funnene i denne studien viser ikke til signifikante endringer hos kadettene på ny utdanningsreform.

Det kan forklares i den allerede eksisterende profesjonsbyggende året i den gamle ordningen, som i like stor grad tar hensyn til utvikling av institusjonelle motivasjoner. Andre årsaker kan være kadettene alderssammensetning. Battistelli (1999) fant i sin studie et generasjonsskifte i motivasjon mellom «yngre» og «eldre», der desto eldre soldaten ble desto større kollektivfølelse og internalisering av Forsvarets kultur og verdier (Battistelli et al. 1999:150). Som nevnt i 6.1.1 er kadettene på ny utdanningsreform og den gamle ordningen begge i den «yngre» alderssammensetningen. Det indikerer en potensiell utvikling av større grad institusjonelle motivasjoner videre i karrieren.

Det kan likevel påpekes at det i forhold til kadettene yrkesmessige motivasjoner som beskrevet i punkt 6.1.2 ovenfor og som viser signifikante forskjeller mellom kadettene før og etter utdanningsreformen med hensyn til lønn som en materialistisk belønning har sunket betraktelig, kunne det etter Moskos' I/O dikotomi vært naturlig å anta en tilsvarende økning i institusjonelle motivasjoner.

Til dette må det imidlertid innvendes at det i motivasjonsteorien ikke eksisterer noe balanseregnskap. Det vil si at det ikke er noen automatikk dersom en motivasjon avtar at en annen motivasjon øker tilsvarende mye (Reeve 2009:8). Dette tilsier at nedgang i lønsmessige motivasjoner isolert sett ikke fører til en automatisk økning i institusjonell eller postmoderne motivasjoner.

Til tross for dette er det interessant å fremheve at det i denne studien, dog uten signifikans, er funnet en svak nedgang i yrkesmessige motivasjoner og en tilsvarende svak økning i de institusjonelle motivasjoner, samtidig som postmoderne motivasjoner forblir på status quo for kadettene på ny utdanningsreform sammenlignet med kadettene på den gamle ordningen.

Samlet sett viser denne undersøkelsen at det ikke er en signifikant endring hos kadettene på ny utdanningsreformen i den institusjonelle motivasjon.

6.1.4 Teknisk mer yrkesmessig motivert

Videre funn i undersøkelsen viser at den tekniske linjen for kadetter ikke har signifikante endringer i yrkesmessige motivasjoner sammenlignet med de andre studielinjene på ny utdanningsreform og studielinjene på den gamle ordningen. Dette var i utgangspunktet overraskende med hensyn til tidligere forskning og teori hvor det blant annet i Moskos' I/O-tese ble det observert at desto mer tekniskrettet yrket ble, desto mer yrkesmessig ble motivasjonene (Moskos & Wood 1988:10). Moskos I/O tese har også støtte i Landgraf (2010) sin studie som fant høy grad av yrkesmessige motivasjoner i den tekniske avdelingen CIS TG, spesielt knyttet til lønn og familie, og Treni & Munch (2012) fant i deres studie av befalselever høyest grad av individualisme blant de som er tekniskrettet og minst blant de operative.

Det at kadettene ikke har signifikant endring i yrkesmessig motivasjon kan ha sin forklaring i at Sjøkrigsskolens operative er navigatører mens de operative fra utvalget til Treni & Munch (2012), er befalselever i hæren. Sjøkrigsskolens operative, altså navigatører, kan dermed i vesentlig grad sammenligne seg med sin sivile motpart på lik linje som kadettene på teknisklinje og logistikk. Andre årsaker kan være at teknisklinje kun har gjennomført et halvår teknisk spesialisierende fag i forkant av undersøkelsen, og dermed mangler de to resterende spesialisierende årene. Det er nettopp de to resterende årene av studieløpet som primært er endret i utdanningsreformen til mer sivil rettet, som blant annet var en del av basisen for hypotesen. Til dette kan det innvendes at heller ikke kadetter på den gamle

ordningen som gikk teknisk linje viser mer yrkesmessige motivasjoner sammenlignet med de andre studielinjene i eget trinn, og til forskjell fra kadettene på ny utdanningsreform har disse gjennomført hele studieløpet.

6.1.5 Forventet tjenestetid

Undersøkelsen viser at kadettene på ny utdanningsreform har en vesentlig høyere forventet tjenestetid i Forsvaret etter endt plikt tid enn kadettene på den gamle ordningen. Dette kan ses i sammenheng med de yrkesmessige motivasjonene, der kadettene på ny utdanningsreform har økte motivasjoner i gode karrieremuligheter og lavere i inngang til sivil arbeidsmarked, noe som peker i retning av en lengre forventet karriere i Forsvaret.

I motivasjonsteori vil ikke hovedvekt i en av motivasjonskategoriene tilsi en lengre forsvarskarriere enn en annen, ettersom enhver kan ha en livslang karriere uavhengig av hva som er den mest fremtredende motivasjon. Derfor er det vanskelig å se konkrete sammenhenger på hvorfor kadettene på ny utdanningsreform ser for seg en vesentlig lengre karriere enn kadettene på den gamle ordningen. Det er ikke en konkret endring eller kombinasjon av endringer fra utdanningsreformen som peker til dette funnet. Det kan mulig forklare i at kadettene på ny utdanningsreform er en større konsentrasjon av enda yngre kadetter med mindre arbeidserfaring og ønsker at det første studiet og retningen man velger er det man skal jobbe med resten av livet. Videre var det blant de operative som hadde den største økningen mellom kadettene før og etter utdanningsreformen, i tillegg til over en dobling internt i klassen. Dette stemmer overens med den særdeles høye gjennomsnittsskåren i måleparameteren gode karrieremuligheter. Dette kan igjen ses i sammenheng med rekrutteringsgrunnlaget for de operative ved Sjøkrigsskolen, som peker karriereveien til den øverste lederen om bord på Sjøforsvarets fartøyer, skipssjef.

6.2 Sosial makt

De to mest interessante funnene i sosial makt er at kadettene på ny utdanningsreform utøver signifikant mer referansemakt enn kadettene på den gamle ordningen og at kadettene på ny utdanningsreform og den gamle ordningen har relativt like høy utøvelse av tvangsmakt.

I Forsvarets fellesoperative doktrine (2007) tydeliggjøres det at Forsvarets holdninger og verdier skal føres frem gjennom referansemakten. Sett hen Forsvarets fullmakt til å utøve vold på vegne av staten, kan den høye graden av tvangsmakt blant kadettene være etisk diskutabelt.

I teorien fører utøvelsen av tvangsmakt til redusert indre motivasjon og konflikter mellom medarbeiderne (Biong et al. 2010:344). Det er derfor et overraskende funn fra et teoretisk perspektiv at tvangsmakt er blant de to mest utøvende makter hos kadettene på ny utdanningsreform. Hva som er årsaken til at tvangsmakt utøves i så stor grad, er usikkert.

Trolig kan det ha sin forklaring i at Forsvaret har et tøft, hardt og disiplinært renommé. Kadettene har gjennomført rekruttskolen og/eller befalsskolen vært gjennom en disiplinær opplæring hvorav tvangsmakt benyttes flittig. Det kan tilsi at det i større grad er akseptert og at kadettene gjennom denne opplæring observerer at tvangsmakt i en viss grad har effekt.

I studien til Biong et al. (2010) ble det funnet at bruk av tvangsmakt påvirker organisasjonens etiske verdier. I tillegg ble det funnet at etiske holdninger ikke kan tvinges frem. Videre i studien fremheves det at referansemakten stimulerer den indre motivasjonen fremfor ytre påvirkning til å være etisk, og at dette fører fram til bedre resultater (Biong et al. 2010:357).

Det er ikke sikkert hvorvidt funnene i denne studien er et enkeltstående funn for kadetter som er undersøkt eller om det ved ytterligere studier på maktbruk i Forsvaret vil kunne avdekkes ytterligere utbredt bruk og utøvelse av tvangsmakt. Dersom tvangsmakt er mer utbredt vil det tilsi at Forsvaret ikke oppnår målsettingen om at referansemakten skal være total.

6.2.1 Referansemakt

Undersøkelsen viser at kadettene på ny utdanningsreform utøver signifikant mer referansemakt enn kadettene på den gamle ordningen. Dette er overraskende ettersom den gamle ordningen også gjennomførte et profesjonsbyggende år hvorav referansemakt skal utvikles i tråd med Forsvarets verdier og holdninger. Det kan mulig forklares i endring av oppsettet til det nye profesjonsbyggingsåret, at det nye i større grad utvikler utøvelsen av referansemakt gjennom offiserens tydeligere rolle som generalist. Andre årsaker kan være hos selve Krigsskolen, at ny fagplan, læringsmodell eller lærere i større grad utvikler referansemakten i større grad hos kadettene sammenlignet med det på Sjøkrigsskolen i det gamle profesjonsbyggingsåret. Uavhengig er det positivt for Forsvaret at kadettene på ny utdanningsreform viser en signifikant økning i Forsvarets ønskede maktutøvelse, referansemakten.

Det er samtidig viktig å fremheve at det ikke er tilstrekkelig data til å fastslå en direkte sammenheng mellom en signifikant økning i referansemakt og endringer som følge av utdanningsreformen.

7 Konklusjon

Formålet med denne studien er å undersøke hvilke endringer det er i Sjøkrigsskolekadettens militære profesjon etter innføring av ny utdanningsreform. Dette er søkt besvart gjennom kadettens motivasjon for profesjonen og deres maktutøvelse. De mest interessante funnene er den signifikante nedgangen i lønnsmessige motivasjoner til kadettene på ny utdanningsreform sammenlignet med kadettene på den gamle ordningen, den generelt høye bruken av tvangsmakt for både kadetter på gammel ordning og ny utdanningsreform, og den signifikante økningen i Forsvarets ønskede maktutøvelse, referansemakten.

Resultatene i motivasjonsaspektet av den militære profesjon viser ingen endringer på de overordnede motivasjonskategoriene institusjonell, yrkesmessig og postmoderne. Undersøkelsen bekrefter nedgangen i gjennomsnitts alder, med bakgrunn i rekrutteringsendringene i utdanningsreformen til i større grad rekruttere rett fra videregående skole og førstegangstjenesten. Det interessante er selv med en betydelig aldersforskjell mellom kadettene på ny utdanningsreform og den gamle ordningen er den postmoderne motivasjon nærmest identisk, i tillegg til den største av de tre motivasjonskategoriene. Dette funnet understøtter teorien om den postmoderne motivasjon som størst blant de yngre i Forsvaret.

Resultatene i maktutøvelsen av den militære profesjon viser en signifikant endring i referansemakten til kadettene på ny utdanningsreform sammenlignet med kadettene på den gamle ordningen. Et annet interessant funn er den høye graden av tvangsmakt blant kadettene i både ny utdanningsreform og den gamle ordningen. Det er paradoksalt at den makten som teorien sier medfører størst konflikt og reduksjon i indre motivasjon blant medarbeider, utøves i nesten samme grad som referansemakten hos kadettene.

Et annet interessant funn er at kadettene på ny utdanningsreform forventer en vesentlig lengre forsvarskarriere enn kadettene på den gamle ordningen. Dette kan ikke forklares gjennom endringene som følge av utdanningsreformen, men er helt klart interessant for Forsvaret for øvrig. Det at de nye kadettene på utdanningsreformen søker i større grad en forsvarskarriere.

Sett hen problemstillingen om *hvilke endringer er det i Sjøkrigsskolekadettens militære profesjon etter innføring av ny utdanningsreform*, viser funnene i denne studien at kadettene på ny utdanningsreform viser signifikante endringer i redusert lønnsmessig motivasjoner og økning i utøvelsen av referansemakten av den militære profesjon.

7.1 Videre forskning:

Denne studien har benyttet en tverrsnittstudie av kadettene på Sjøkrigsskolen både før og etter implementerte endringer som følge av utdanningsreformen. Det ville vært interessant å gjennomføre en tidsseriestudie som følger kadettene fra skolestart til skoleslutt for å undersøke om Sjøkrigsskolens filosofi om institusjonell motivasjon utvikles i kadetten gjennom skolens varighet. Likeså, undersøke om den militære profesjon påvirker og endres når kadettene kommer ut i sine respektive jobbstillinger etter endt skolegang.

Videre er det interessant å undersøke hva skyldes endringene som denne studien har funnet. Det kan forskes videre om det er direkte sammenhenger med endringene i utdanningsreformen, endringer i Forsvarets for øvrig eller i bredere samfunnsendringer.

Andre spørsmål som dukket opp i dennes studiens diskusjon som kunne vært interessant for videre forskning er kadettens alder og den postmoderne motivasjon. Hvordan, om i det hele tatt, vil den postmoderne motivasjon avta og øke enten/og den yrkesmessige og institusjonelle motivasjon som følge av alder. Lignende ville det også vært interessant å undersøke om den sivilrettede skolegangen til kadettene på teknisklinje, påvirker deres yrkesmessige motivasjon.

Referanseliste

Battistelli, F., Ammendola, T. & Galantino, M.G., 1999, 'The fuzzy environment and postmodern soldiers: the motivations of the Italian contingent in Bosnia', *Small Wars & Insurgencies*, 138-160, hentet 15. April 2019, doi: <https://doi.org/10.1080/09592319908423244>

Biong, H., Nygaard, A. & Silkoset, R., 2010, 'The Influence of Retail Management's Use of Social Power on Corporate Ethical Values, Employee Commitment, and Performance', *Journal of Business Ethics* 97, 341-363, hentet 7. mai 2019, doi: <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0523-0>.

Det kongelige forsvarsdepartement, 2012-2013, *Kompetanse for en ny tid*, Meld. St. 14, hentet 16. mars 2019, fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/meld-st-14-20122013/id715809/>.

Det kongelige forsvarsdepartement, 2014-2015, *Ordningen for militært tilsatte og endringer i forsvarspersonelloven m.m. (militærordningen)*, Prop. 111 LS, hentet 16. mars 2019, fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-111-ls-2014-2015/id2408094/>.

Det kongelige forsvarsdepartement, 2015-2016, *Prop. 151 S Kampkraft og bærekraft*, hentet 10. mars 2019, fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-151-s-20152016/id2504884/>.

Det kongelige forsvarsdepartement (versjon 7.3), 2017, *Iverksettelsesbrev til forsvarssektoren for langtidsperioden 2017-2020*, hentet 1. september 2019, fra <https://www.regjeringen.no/no/tema/forsvar/innsikt/Iverksettelsesbrevet/ivb-ltp-20132016/id2356380/>.

Espenes, A. & Espenes, K., 2013, 'Psykologiske kontrakter i profesjoner', hovedoppgave, Institutt for sosiologi, statsvitenskap og samfunnsplanlegging, Universitetet i Tromsø, hentet 16. mars 2020, fra <https://munin.uit.no/handle/10037/5648?show=full>.

French, J. R. P., Jr. & Raven, B. (1959), 'The bases of social power', In D. Cartwright (Ed.), *Studies in social power*, 150–167, hentet 15. april 2019, fra http://www.communicationcache.com/uploads/1/0/8/8/10887248/the_bases_of_social_power_-_chapter_20_-_1959.pdf

Forsvaret (a), 2015, *Implementerings- og milepælsplan – Ordning for militært tilsatte*, hentet 13. mars 2019, fra https://forsvaret.no/fakta_/ForsvaretDocuments/Implementerings-og-milep%C3%A6lsplan%20-%20Ordning%20for%20militaert%20tilsatte%20-Endelig.pdf.

Forsvaret (b), 2017, *Utdanningsreformen – FSJ gjennomføringsplan*, hentet 5. september 2019, fra Forsvarets intranett.

Forsvaret (c), 2007, *Forsvarets fellesoperative doktrine*, hentet 5. september 2019, fra Forsvarets intranett.

Forsvaret (d), 2017, *Militære studier med fordypning i ledelse - Sjømakt og militær navigasjon* [Nettside], hentet 23. februar 2020, fra

<https://forsvaret.no/karriere/utdanning/Utdanningsoversikt/milit%C3%A6r-ledelse-med-fordypning-i-nautikk>.

Forsvarsdepartementet, 2015, *Rapport om anbefalinger knyttet til tiltak utarbeidet av McKinsey & Company*, hentet 10. mars 2019, fra <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/gjennomgang-av-mckinsey-rapporten/id2437915/>.

Gaski, J. F., 1984, 'The Theory of Power and Conflict in Channels of Distribution', *Journal of Marketing* 48(3), 9-29, hentet 8. mai 2019, doi: [10.2307/1251326](https://doi.org/10.2307/1251326).

Græger, N., 2011, 'Offisersprofesjon i endring: 20 år med internasjonalisering og transformasjon av Forsvaret', *Sosiologi i dag* 41(1), 76-101, hentet 19. februar 2020, fra <http://ojs.novus.no/index.php/SID/article/view/1054>.

Høiback, H. & Ydstebø, P. (red.), 2012, *Krigens Vitenskap – en innføring i militærteori*, Abstrakt forlag AS, Oslo.

Jacobsen, D.I., 2016, *Hvordan gjennomføre undersøkelser? – 3. utgave, 2. opplag*, Cappelen Damm AS, Oslo

Jacobsen, J.O., 2005, 'Den militære organisasjonens møte med den nye individualismen', *Tidsskrift for militær etikk*, hentet 5. april 2019, fra <http://pacem.no/2005/den-militaere-organisasjonens-mote-med-den-nye-individualismen/>.

Johansen, R.B., 2007, 'Fra idealisme og plikt til rettigheter og leiesoldat', hovedoppgave, Forsvarets stabsskole, hentet 4. april 2019, fra <https://fhs.brage.unit.no/fhs-xmlui/handle/11250/99944>.

Kaufmann, G. & Kaufmann, A., 2016, *Psykologi i organisasjon og ledelse – 5. utgave*, Fagbokforlaget, Bergen.

Landgraf, L., 2010, 'Den noske soldat – idealist eller individualist?', hovedoppgave, Institutt for administrasjon og organisasjonsvitenskap, Universitetet i Bergen, hentet 4. april 2019, fra <http://bora.uib.no/handle/1956/5001>.

McKinsey & Company, 2015, *Modernisering og effektivisering av stabs-, støtte- og forvaltningsfunksjoner i forsvarssektoren*, hentet 10. mars 2019, fra <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/modernisering-og-effektivisering-av-forsvarssektoren/id2401031/>.

Moskos, C.C. & Wood, F.R., 1988, *The military – More than just a job?*, Pergamon-Brassey's International Defense Publishers Inc., Great Britain.

Olsen, O.K. & Espevik, R., 2009, *Alle Mann til Brasene! Sjømilitært operativt lederskap og lederutvikling. Sjøkrigsskolens lederutviklingsfilosofi*, hentet 15. mars 2019, fra https://www.researchgate.net/publication/326991007_Alle_Mann_til_Brasene_Sjomilitaert_operativt_lederskap_og_lederutvikling_Sjokrigsskolens_lederutviklingsfilosofi.

Reeve, J., 2009, *Understanding motivation and emotion – 5th ed.*, John Wiley & Sons Inc., Hoboken.

Stensland, E., 2018, 'Forsvarets utdanningsreform: Blir ny ordning for militært tilsatte tilstrekkelig ivaretatt i utdanningsreformen?', bacheloroppgave, Krigsskolen, hentet 2. april 2019, fra <https://fhs.brage.unit.no/fhs-xmlui/handle/11250/2581362?locale-attribute=no>.

Stortinget, 2017-2018, *Innst. 360 S*, hentet 16. mars 2019, fra <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Publikasjoner/Innstillinger/Stortinget/2017-2018/inns-201718-360s/?all=true>

Swasy, J.L., 1979, 'Measuring the Bases of Social Power', NA - Advances in Consumer Research Volume 06, 340-346, Hentet 17. mars 2019, fra <https://www.acrwebsite.org/volumes/9226/volumes/v06/NA-06>.

Treni, K.W. & Munch, M., 2012, 'Militær profesjonsidentitet ved norske befalsskoler', hovedoppgave, Det psykologiske fakultet, Universitetet i Bergen, hentet 16. mars 2020, fra <http://bora.uib.no/handle/1956/6444>.

Utenriks- og forsvarskomiteen, 2016-2017, *Innst. 62 S*, hentet 3. april 2019, fra <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Publikasjoner/Innstillinger/Stortinget/2016-2017/inns-201617-062s/?all=true>.

Vedlegg

Vedlegg 1: Godkjenning av Norsk Senter for forskningsdata

5/10/2020

Meldeskjema for behandling av personopplysninger

NSD NORSK SENTER FOR FORSKNINGSDATA

NSD sin vurdering

Prosjektittel

Den nye sjooftiseren - En kvantitativ undersøkelse av motivene til kadetter fra Sjøkrigsskolen på gammel og ny utdanningsreform

Referansenummer

440528

Registrert

08.05.2019 av Jørgen Sørli - jso094@post.uit.no

Behandlingsansvarlig institusjon

UIT – Norges Arktiske Universitet / Fakultet for biovitenskap, fiskeri og økonomi / Handelshøgskolen

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Sølvi Lyngnes, solvi.lyngnes@bi.no, tlf: 46410630

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Jørgen Sørli, jorgen_sorli@hotmail.com, tlf: 92490527

Prosjektperiode

04.02.2019 - 20.06.2020

Status

10.05.2019 - Vurdert med vilkår

Vurdering (2)

10.05.2019 - Vurdert med vilkår

NSD bekrefter å ha mottatt et revidert informasjonsskriv/endret dokument. Vi gjør oppmerksom på at vi ikke foretar en vurdering av skrevet/dokumentet, og vi forutsetter at du har foretatt de endringene vi ba om. Dokumentasjonen legges ut i Meldingsarkivet og er tilgjengelig for din institusjon sammen med øvrig prosjektdokumentasjon. Vurderingen med vilkår gjelder fortsatt.

08.05.2019 - Vurdert med vilkår

<https://meldeskjema.nsd.no/vurdering/5ca4f9a1-6b83-4ae2-84a4-e298010f8f74>

1/3

FORENKLET VURDERING MED VILKÅR

Etter gjennomgang av opplysningene i meldeskjemaet med vedlegg, vurderer vi at prosjektet har lav personvernulempe fordi det ikke behandler særlige kategorier eller personopplysninger om straffedommer og lovovertrедelser, eller inkluderer sårbare grupper. Prosjektet har rimelig varighet og er basert på samtykke. Vi gir derfor prosjektet en forenklet vurdering med vilkår.

Du har et selvstendig ansvar for å følge vilkårene og sette deg inn i veiledningen i denne vurderingen. Dersom du følger vilkårene og prosjektet gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet, vil behandlingen av personopplysninger være i samsvar med personvernlovgivningen.

VILKÅR

Vår vurdering forutsetter:

1. At du gjennomfører prosjektet i tråd med kravene til informert samtykke
2. At du ikke innhenter særlige kategorier eller personopplysninger om straffedommer og lovovertrедelser
3. At du følger behandlingsansvarlig institusjon (institusjonen du studerer/forsker ved) sine retningslinjer for datasikkerhet
4. At du laster opp revidert(e) informasjonsskriv på utvalgssiden(e) i meldeskjemaet og trykker «bekreft innsending», slik at du og behandlingsansvarlig institusjon får korrekt dokumentasjon. NSD foretar ikke en ny vurdering av det reviderte informasjonsskrivet.

1. KRAV TIL INFORMERT SAMTYKKE

De registrerte skal få skriftlig og/eller muntlig informasjon om prosjektet og samtykke til deltakelse. Du må påse at informasjonen minst omfatter:

- Prosjektets formål og hva opplysningene skal brukes til
- Hvilken institusjon som er behandlingsansvarlig
- Hvilke opplysninger som innhentes og hvordan opplysningene innhentes
- At det er frivillig å delta og at man kan trekke seg så lenge studien pågår uten at man må oppgi grunn
- Når prosjektet skal avsluttes og hva som skal skje med personopplysningene da: sletting, anonymisering eller videre lagring
- At du/dere behandler opplysninger om den registrerte basert på deres samtykke
- Retten til å be om innsyn, retting, sletting, begrensning og dataportabilitet (kopi)
- Retten til å klage til Datatilsynet
- Kontaktopplysninger til prosjektleder (evt. student og veileder)
- Kontaktopplysninger til institusjonens personvernombud

På nettsidene våre finner du mer informasjon og en veiledende mal for informasjonsskriv:

http://www.nsd.uib.no/personvernombud/hjelp/informasjon_samtykke/informere_om.html

Det er ditt ansvar at informasjonen du gir i informasjonsskrivet samsvarer med dokumentasjonen i meldeskjemaet.

2. TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 20.06.2020.

3. FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

Dersom du benytter en databehandler i prosjektet, må behandlingen oppfylle kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29.

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og/eller rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

NSD SIN VURDERING

NSDs vurdering av lovlig grunnlag, personvernprinsipper og de registrertes rettigheter følger under, men forutsetter at vilkårene nevnt over følges.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Forutsatt at vilkår 1 og 4 følges, er det NSD sin vurdering at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER

Forutsatt at vilkår 1 til 4 følges, vurderer NSD at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke behandles til nye, uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet, vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19) og dataportabilitet (art. 20).

Forutsatt at informasjonen oppfyller kravene i vilkår 1, vurderer NSD at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

MELD ENDRINGER

Dersom den planlagte behandlingen av personopplysninger endrer seg, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. På våre nettsider informerer vi om hvilke endringer som må meldes. Vent på svar før endringer gjennomføres.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Elizabeth Blomstervik
Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

Vedlegg 2: Godkjenning av Forsvarets høgskole



FORSVARET
Forsvarets høgskole

1 av 2

Vår saksbehandler

Borghild Boye, bboye@mil.no
+4723 09 57 55, 0510 5755
FHS/STAB/UTD FOU

Vår dato

2019-05-23

Vår referanse

2019/019512-003/FORSVARET/ 919

Tidligere dato

Tidligere referanse

Til

Jørgen Sørli
.
..

Kopi til

FHS/SKSK

Tillatelse til å innhente opplysninger i og om Forsvaret til forskningsformål

1 Bakgrunn

Forsvarets høgskole (FHS) har mottatt din søknad av 9. mai 2019 om tillatelse til å innhente informasjon i og om Forsvaret til forskningsformål. Prosjektet det skal samles data til er en masteroppgave, og følgende problemstilling er oppgitt: «En kvantitativ undersøkelse av motivene til kadetter fra Sjøkrigsskolen på gammel og ny utdanningsreform.» Det skal gjennomføres en anonym spørreundersøkelse blant kadetter ved Sjøkrigsskolen, og tillatelse fra avdelingen er innhentet.

2 Drøfting

Vurdering av søknader om tillatelse til å innhente informasjon i og om Forsvaret til forskningsformål er regulert av *Bestemmelse om utlevering av personopplysninger til forskning og gjennomføring av spørreundersøkelser*, fastsatt av sjef HR-avdelingen i Forsvarsstaben 1. mai 2018.

I henhold til punkt 2.3 og 2.4 i denne bestemmelsen er det en forskningsnemnd oppnevnt av sjef FHS som behandler søknader om tillatelse til datainnsamling i Forsvaret. Kriterier og rettsgrunnlag som skal legges til grunn for vurderingen er omtalt i punkt 4.1 og 4.2.

Forskningsnemnda har vurdert din søknad som tilfredsstillende i henhold til gjeldende krav.

3 Vedtak

Søknad om tillatelse til å innhente informasjon i og om Forsvaret til forskningsformål innvilges. Tillatelsen gjelder til prosjektslutt 1. desember 2019.

4 Vilkår for tillatelsen

Det er kun gitt tillatelse til innsamling av det datamaterialet som fremgår av søknaden. Data hentet fra Forsvaret skal ikke benyttes til andre formål enn den aktuelle masteroppgaven. Ved prosjektslutt skal alle data hentet fra Forsvaret slettes. Det skal sendes sluttmelding til FHS vedlagt masteroppgaven. Sluttmelding sendes til datautlevering@fhs.mil.no

Postadresse

Postboks 800 Postmottak
2617 Lillehammer
Norge

Besøksadresse

Akershus festning, bygn 14 /
0015 OSLO
Norge

Sivil telefon/telefaks

Militær telefon/telefaks
99/0500 3699

Epost/ Internett

postmottak@mil.no
www.forsvaret.no

Vedlegg

Organisasjonsnummer
NO 986 105 174 MVA

Sven G. Holtmark
professor
leder av forskningsnemnda

Dokumentet er elektronisk godkjent, og har derfor ikke håndskreven signatur.

Vedlegg 3: Godkjenning av Sjøkrigsskolen

Til
Jørgen Sørli

Kopi til
FHS

Bekreftelse på tillatelse til å innhente informasjon fra SKSK kadetter.

Sjøkrigsskolen bekrefter herved at Jørgen Sørli kan få innhente informasjon av kadettene gjennom en spørreundersøkelse. Dataene skal brukes som grunnlag i hans masteroppgave.

På vegne av nestkommanderende SKSK Kommandørkaptein Sigvard Sandvik.

Kristine K Storesund
Kapteinløytnant
Lederutvikler

Dokumentet er elektronisk godkjent, og har derfor ikke håndskreven signatur.