



Forsvarets høgskole

våren 2012

Masteroppgave

**Den Norske offiseren - fra idealisme til
profesjon**

Jack of all trades – Master of none?

Ann – Charlotte Lydén

(Blank)

Abstract

The military organisation has undergone radical changes since the Cold War. This has also caused changes in how the military officer experiences his profession. Since 2007, in a Norwegian context, it has been an increased focus on the military profession which involves a transfer from idealism to professionalism. This change was necessary due to an increased participation in international operations with NATO allies, including a radical change in the operational patterns. This project examines a possible tension in the military identity between the higher ranking officers understanding of professionalism and the military organization itself. The findings bring about interesting perspectives as there is a significant difference between the military services; Army, Air Force and Navy with respect to occupational perception. The Army officers scored significantly higher on professionalism than the Air Force and Navy officers. The results also indicate that Individualism exists in the organization, as the dimension of Individualism reaches the highest mean score among the three military identity dimensions examined.

Key words; idealism, professionalism, individualism,

Oppsummering

Forsvaret har gjennomgått den største omorganiseringen i offentlig sektor siden den kalde krigen. Et paradigmeskifte er under oppseiling, noe som utfordrer den norske forsvarstradisjonen. Dette innebærer blant annet en dreining fra å være en ”koloss på leirfötter” – noe mobiliseringsforsvaret kan beskrives som, til et innsatsforsvar med høy ekspedisjonsvillighet og kjernefokus på operasjoner. Istedenfor å ta utgangspunkt i å forsvare territoriet og den tilhørende saken, skjer det en dreining mot at det legges vekt på deltakelse i allierte styrker i operasjoner utenfor Norges grenser.

Med dette som bakgrunn har spørsmål kommet opp hvorvidt denne dreining har påvirket den norske offiserens oppfatning om sin egen profesjonsforståelse. Har offiseren gått fra å ha idealistiske trekk, der yrket tidligere ble sett på som et kall, eller har han utviklets seg mer i en profesjonalistisk retning? Og eksisterer det et spenningsforhold mellom offiserens profesjonsforståelse og Forsvarets forventninger? Forsvarets fellesoperative doktriner ble lansert i 2007 og uttrykket i klare ordlag hvordan Forsvaret ser på profesjonsidentitet og hvordan man forventer at profesjonsidentiteten skal utvikles.

Første del av oppgaven er derfor teoridrevet, der hensikten er å vise at profesjonsidentitet er et komplekst fenomen, og at det finnes lite empiriske data hentet fra en norsk kontekst. Etter 2007 har det imidlertid skjedd en dreining, og det produseres forskning både på master- og doktorgrads-nivå. Deltakerne i denne oppgaven er offiserer som innehar lederstillinger på strategisk nivå, offiserer som underviser på Forsvarets Høyskole, og stabs/masterstudenter.

For å kartlegge ulike aspekter ved profesjonsidentitet er NPIS skalaen benyttet (Johansen, 2011). Denne måler perspektiver knyttet til profesjonsidentitet, fordelt over tre dimensjoner; *Idealisme*, *Profesjonalisme* og *Individualisme*. Funnene fra studien viser at det er en høyere grad av *Individualisme* enn de andre to dimensjonene *Idealisme* og *Profesjonalisme* generelt i offiserskorpset, noe som er i tråd med tidligere empiri (Jacobsen 2002). Dette indikerer at *Individualisme*, en dimensjon som i utgangspunktet ikke er ønskelig doktrinelt, er tydelig fremtredende hos respondentene i denne oppgavens undersøkelse.

Det mest oppsiktsvekkende funnet synes å være en signifikant høyere grad av *Profesjonalisme* i Hæren enn både Luft – og Sjøforsvaret. De to sist nevnte har en signifikant høyere grad av *Idealisme*. Oppgaven synliggjør også at profesjonsforståelse er et meget sammensatt og komplekst fenomen.

Forord

Aldri å slutte å være nysgjerrig, eller ikke å være redd for å søke kunnskap på steder som i utgangspunktet ligger langt utenfor ditt eget kompetanseområde. Dette var tanker jeg gjorde meg da jeg søkte jobb i Forsvarets Sanitet. Jeg oppdaget fort at dette var en helt annen organisasjon enn helsevesenet som jeg kom fra og for meg var det helt avgjørende å søke mer kunnskap for å kunne forstå organisasjonen jeg nå skulle virke i. Kunnskapen fikk jeg først ved å gå et kurs, Strategisk virksomhetsstyring for sivile, som egentlig bare gjorde meg enda mer nysgjerrig og høsten 2010 startet 2 år med studier ved Forsvarets Høyskole, stabs - og masterstudiet. Hva har jeg lært? Med et heller utradisjonellt utgangspunkt, som operasjonssykepleier, så sier det seg selv at læringskurven har vært bratt og tøff. Men jeg har fått det jeg var ute etter, mer kunnskap og en større forståelse for den organisasjonen jeg arbeider i. Men en ting som kanskje er enda viktigere, jeg kommer aldri å slutte være nysgjerrig eller redd for å søke kunnskap selv om det vil koste både slit og frustrasjon. For å komme i mål med en masteroppgave så er det noen som har støttet meg i prosessen. Takk til Nina Riege og Silje Skogheim, de to fantastiske bibliotekarene ved Forsvarets høyskole, alltid villige til å hjelpe, aldri et nei i deres munn. Takk til Kommandørkaptein Johan Berg som lyttet når jeg var på vei til å gi opp og som satte meg i kontakt med min fantastiske veileder Kommandørkaptein Rino Bandlitz Johansen. Johansen har en fantastisk evne til å få de mest vanskelige ting til å virke såre enkelt, noe som underlettet når vanskelige tema skulle diskuteres, og en stor dose humor. Til sist vil jeg rette en takk til dem som tok seg tid å fylle ut spørreskjemaet. Uten ovennevnte hadde ikke denne oppgaven vært mulig å skrive.

Eidsvoll 28. april 2012

Ann – Charlotte Lyden

Innhold

Abstract	3
Oppsummering	4
Forord	5
1 Innledning.....	8
1.1 YRKESFORSTÅELSE I ENDRING.....	8
1.2 PROBLEMFORMULERING	10
1.3 HENSIKT OG BEGRUNNELSE.....	10
1.4 TEORETISK TILNÆRMING	12
1.4.1 Kort presentasjon av teori	12
1.5 UNDERSØKELSESOPPLEGG OG ANALYSEMETODE.....	13
1.6 STRUKTUR OG KAPITLER	14
2 Problemstilling med analyse.....	15
2.1 AVGRENSNING	16
3 Teori med analyse av de tre sentrale dimensjonene	16
3.1 BEGREPSVALIDITET.....	17
3.1.1 Kritikk av teori og tilnærming.....	18
3.1.2 Militær sosiologi som anvendt forskning	18
3.1.3 Militær sosiologi og forskning i norsk kontekst.....	19
3.1.4 Bruk av empiri for sammenligning av egne resultater	20
3.1.4.1 Oppsummering av hovedfunn.....	22
3.2 DET NORSKE FORSVAR I FORANDRING.....	23
3.3 PROFESJONALISME	24
3.3.1 Kjennetegn på den militære profesjon. Huntington vs Janowitz	25
3.3.2 Oppsummering.....	30
3.4 IDEALISME VS PROFESJONALISME	31
3.4.1 Oppsummering.....	33
3.5 INDIVIDUALISME OG MOSKOS I/O TESE.....	35
3.5.1 Oppsummering.....	38
3.6 UNDERSØKELSES MODELL.....	38
3.7 OPPSUMMERING TEORIKAPITEL.....	40
4 Forskningsdesign og metode	40
4.1 VALG AV RESPONDENTER	41
4.1.1 Forskningsetiske forhold	41
4.2 VALG AV METODE.....	42
4.2.1 Spørreundersøkelsens utforming.....	44
4.3 VALIDITET OG RELIABILITET.....	47
4.3.1 Konformitet og press	47
4.3.2 Svarprosent	48
4.3.3 Analyseverktøy.....	48
5 Analyse og presentasjon av undersøkelse.....	48
5.1 VALIDERING AV NPIS SKALAEN.....	48
5.2 RELIABILITET	51
5.3 PRESENTASJON AV RESULTAT FRA SPØRREUNDERSØKELSEN.....	52
5.3.1 I hvilken grad er de ulike dimensjonene Idealisme, Profesjonalisme og Individualisme fremtredende i Forsvaret?	52
5.3.2 Varierer graden av styrke på de ulike dimensjonene med tanke på organisatorisk nivå	53
5.3.3 I hvilken grad varierer graden av profesjonsidentitet sett i forhold til demografiske variabler som forsvarsgren, INTOPS, antall deployeringer, alder og kjønn?.....	54
5.4 OPPSUMMERING	56

6 Analyse og diskusjon opp mot tidligere teori og empiri	56
6.1 FORSKNINGSSPØRSMÅL SAMMENLIGNET MED TIDLIGERE EMPIRISKE STUDIER.....	57
6.1.1 I hvilken grad er de ulike dimensjonene Idealisme, Profesjonalisme og Individualisme fremtredende i Forsvaret.	58
6.1.2 Varierer graden av profesjonsforståelse med tanke på organisatorisk nivå.....	63
6.1.3 I hvilken grad varierer graden av profesjonsidentitet sett i forhold til demografiske variabler som forsvarsgren, INTOPS og kjønn.....	64
6.1.3.1 Krigerkultur	65
6.1.3.2 Noen utfordringer.....	68
6.2 JACK OF ALL TRADES – MASTER OF NONE	69
7 Avslutning med konklusjon.....	73
7.1 KONKLUSJON.....	74
7.2 VIDERE FORSKNING.....	75
8 Litteraturliste.....	77
9 Vedlegg.....	80

1 Innledning

1.1 Yrkesforståelse i endring

”Forsvaret verner ikke bare det vi har, men også alt vi er”

Forsvarssjef Harald Sunde (Forsvaret, 2011)

Med denne setningen innfører vår forsvarssjef general Harald Sunde en ny ”slogan” i forsvarsorganisasjonen. Men hvilke signaler gir den egentlig til personellet i en organisasjon som har gjennomført den største omstillingene i offentlig sektor? Fremfor alt til offiserskorpset som skal være den fremste bærer av kunnskap og etikk som særpreger yrket og samtidig være den viktigste representanten for den militære profesjon (Børresen, Gjeseth, & Tamnes, 2004, s. 348).

Historisk sett kom offiseren fra overklassen og det var de mannlige familiemedlemmene som videreførte de militære tradisjoner som eksisterte i familiene. Offiseren kjempet for å forsvare eget territorium, for saken, og var lojal mot organisasjonen og dens institusjonelle verdier. Forsvaret kunne derfor sies å ha en eksklusiv stilling i datidens samfunn. Dette beskriver Ståle Ulriksen som den norske forsvarstradisjonen (Ulriksen, 2002). Offiserskorpset etterlevde sin etos, og offiseren hadde sterke idealistiske trekk (Eriksson, 2004).

Etter den kalde krigens slutt ble den klassiske forsvarstradisjonen utfordret, forsvarsorganisasjonen gikk fra å være et mobiliseringsforsvar til et ekspedisjonsforsvar med små spesialiserte styrker som kunne brukes sammen i allierte styrker i deltakelse under internasjonale operasjoner. Det politiske miljøet gjorde seg mer og mer gjeldene gjennom overordnede styringsdokument og handlingsplaner. Forsvarorganisasjonen som tidligere hadde vært en relativt fritt stående organisasjon ble integrert i departementet, hvilket medførte et mer diffust skille mellom de politiske og militærfaglige miljøet.

I St.prp.nr.48 (2007-2008) kommer det samtidig frem at den militære organisasjonen påvirkes av både sosiokulturelle og demografiske trender. Her poengteres det også at samfunnsutviklingen har vært preget av en økt individualisering der enkeltmennesket stiller større krav til materielle goder og med et mindre fokus på det kollektive som en verdi i seg selv (Forsvarsdepartementet, 2007). Forsvarets kollektive natur fremheves også eksplisitt som et poeng i seg selv, siden fokus og oppslutning rundt det kollektive blant våre offiserer kan være avgjørende for at Forsvaret skal fungere som et velfungerende system (Forsvarsstaben, 2007, s. 159). Det kollektive er grunnleggende i forhold til den operative virksomhet, der det

er helt avgjørende at militært personell står opp for hverandre i krisesituasjoner. Dette er noen av de grunnleggende elementer som blant annet general Diesen poengterer når han argumenterer for viktigheten av *Profesjonalisme* i det fremtidige Forsvaret (Diesen, 2011). *Profesjonalisme* vil i denne forstand derfor kunne hevdes å stå i sterk kontrast til *Individualisme*.

Argumentasjonen viser at den politiske ledelsen via stortingsproposisjonen både synliggjør og er klar over at Forsvarsorganisasjonen påvirkes på lik linje med andre organisasjoner av postmoderne samfunnstrekk, der nasjonalstatens kollektive verdier og autoritet svekkes til fordel for selvopptatthet og *Individualisme*. Samtidig kan det synes som om den idealistiske arven fortsatt har stor innflytelse både i de ulike våpengrener samt i utdanningsinstitusjonene, men at det finnes et sterkt ønske om å bygge yrkesforståelse på *Profesjonalisme*. Tatt dette i betraktning kan det hevdes at det foreligger et spenningsfelt mellom tre dimensjoner; *Idealisme*, *Profesjonalisme* og *Individualisme*.

Tidligere forsvarssjef general Sverre Diesen kan betraktes som eksponent for endringsbehovet i Forsvaret. Dels for at han satte fokus på viktigheten med at profesjonsfelleskapet erstattet det tidligere idealfelleskapet som moralbærer og dels at han understreker viktigheten av å *forstå* militærmaktens muligheter og begrensninger, spesielt i den politiske og sosiale kontekst som den militære organisasjonen opererer innenfor (Forsvarsstaben, 2007, s. 3). General Diesen kan derfor betraktes som en pådriver for utvikling og implementering av en felles doktrine for forsvarsorganisasjonen i 2007, hvor han også poengterte at en viktig hensikt med Forsvarets fellesoperative doktrine (FFOD) skal være med å bidra til at offiserskorpset utvikler en felles forståelse, felles tenkesett, felles referanseramme, et felles begrepsapparat og er dermed grunnlaget for utvikling av en felles profesjonskultur/identitet (Forsvarsstaben, 2007, s. 3).

Under de senere år er det blitt et økt fokus på profesjonaliserings – tankegangen i det norske forsvaret, noe som på mange måter har flere fellestrekk med utviklingen i andre vestlige lands forsvar (Caforio, 2007). Både general Diesen og FFOD understreker at man er offiser/soldat på lik linje med leger, prester og jurister, utøvere av en profesjon identifiserer seg med yrket og med hverandre. Her er likehetstrekkene sammenfallende, men hva om profesjon defineres på en annen måte. Høiback refererer til J.Q. Wilson's definisjon:

A professional is someone who receives important occupational rewards from a referencegroup whose membership is limited to people who have undergone

specialised formal education and have accepted to a group - defined code of proper conduct (Høiback, 2009, s. 278).

Hvis man legger denne forståelsen til grunn, finnes det et betydelig skille mellom den militære profesjonen og de profesjonene som denne sidestilles med i FFOD. Leger, prester og jurister kan inngå i byråkratiske apparat og fortsatt beholde sin profesjonalitet, til tross for at de forholder seg til eksterne grupper av fagfeller. Nevnte profesjoner har referansegrupper bestående av fagfeller som kan ha praktisk innflytelse på den enkeltes karriere og renommé. Offiseren, som denne oppgaven fokuserer på, har ingen slik kontrollinstans, ingen militær lærenemnd som befinner seg utenfor politisk kontroll som kan kommentere offiserens tolkning av eksempelvis doktrinen (Høiback, 2009, s. 278). Hvis vi legger dette til grunn, og at det i tillegg er forskjell på hvordan profesjonsoppfattningen er mellom våpengrenene Hær, Sjø og Luft, hvilken profesjonsforståelse blir da fremtredende? Gitt at det eksisterer ulike profesjonsoppfattninger, medfører de da en mye større utfordring for å innføre et samstemt profesjonsfelleskap i forsvarsorganisasjonen?

1.2 Problemformulering

Som innledningen indikerer så er profesjonsforståelse et komplekst fenomen i Forsvaret som påvirkes av både indre (forsvarsorganisasjonen) og ytre (politisk påvirkning, samfunnet generelt) faktorer. Det kan dermed være en indikasjon på at det eksisterer spenningsforhold, både innad i forsvarsorganisasjonen og mellom organisasjonen og ytre påvirkningsfaktorer som det politiske miljø.

For oppgaven har jeg derfor valgt følgende problemstilling:

”I hvilken grad er det samsvar mellom offiserenes profesjonsforståelse og det Forsvaret reelt sett forventer?”

I kapittel 2 vil jeg gi en dypere begrunnelse og analyse av problemstillingen

1.3 Hensikt og begrunnelse

I løpet av mine 25 år i svensk og norsk helsevesen har jeg lagt merke til forandringer i både lege og sykepleieryrket. Disse yrkene har vært preget av personer som har vært dedikert til sitt yrke og satt dette i første rekke fremfor privatliv og fritid. Det var først under mine år som leder jeg merket meg at både sykepleiere og leger hadde forandret sitt syn på sin

yrkesutøvelse. Fritid, familie, lønn og andre goder kom mer i fokus, det vil si at fra å ha klare trekk av *Idealisme* til å preges av postmoderne strømninger, eller en form for *Individualisme*. Da jeg begynte i Forsvaret i 2007 hadde jeg en oppfatning av at denne organisasjonen var preget av idealistiske trekk som tradisjoner, historikk, og kollektive verdier. Men i løpet av de få årene Forsvaret har vært min arbeidsplass så har jeg fått en følelse av at under overflaten er synet på det å være offiser i stor forandring. At offiser ikke lenger er noe man er, men noe man arbeider som, og at det eksisterer et spenningsfelt mellom forventninger og krav. Det vil si at offiserene er på vei til å bli påvirket av de samme postmoderne trekk som man ser utvikle seg i det sivile samfunnet generelt. Jeg opplevde videre en trend som gikk ut på å få ”tikket” av stillinger for å komme seg forttest mulig opp i hierarkiet. Det å være med på øvelser ble betraktet som et kjærkomment ekstra bidrag til lønnen mer enn å kunne øke sin eller andres kompetanse, og at kurs og annen utdanning ble betraktet som en mulighet å styrke sine muligheter for en jobb i det sivile. Med disse eksemplene kan det virke som om de postmoderne samfunn med dets sterke trekk av *Individualisme* kan være mer utbredt i deler eller hele organisasjonen. Som også kan komme i konflikt til verdigrunnlaget som er en av fire attributter i FFOD, som beskriver de verdier og holdninger som er ønsket hos forsvarsorganisasjonens medlemmer (Forsvarsstaben, 2007, s. 157)

Andre forhold som jeg har stilt spørsmålsteget ved er den politiske involvering, ikke bare på strategisk nivå, der det har forundret meg at forsvarsministeren har en mer fremtredende rolle og at forsvarssjefen blir mer diffus, for eksempel Alfa – saken¹. Videre at politikere i mye større grad involverer seg lengre inn og ned i organisasjonen og at forsvarsansatte ser sitt snitt å få fremme egen sak. Det at forsvarsansatte har stilt på Stortinget sammen med lokalpolitikere for å fremme distriktspolitikk kan virke direkte ødeleggende og illojalt ovenfor organisasjonen man tilhører. Igjen kan det settes fokus på de fire attributter som FFOD fokuserer på samt det som general Diesen poengterte med at det er en nødvendighet å forstå den politiske og sosiale kontekst vi er forutsatt å forholde oss til.

De foregående argumentene indikerer derfor både et paradoks, samt et potensielt spenningsfelt mellom Forsvarets forventninger og krav og den enkelte offisers profesjonsforståelse. Det er derfor interessant i å undersøke i hvilken grad et slik spenningsfelt faktisk eksisterer.

Undersøkelser av denne karakter finnes det få eller ingen av (Edstrøm et al., 2009b, s. 25).

¹ Alfa saken omhandler norske soldaters uttalelser om at drepe var bedre enn sex.

Denne studien vil i så henseende kunne være et viktig bidrag til å fremskaffe ny kunnskap knyttet til både forekomst og variasjon av yrkesforståelsen i det norske Forsvaret.

1.4 Teoretisk tilnærming

Oppgaven baseres på en deduktiv tilnærming, derfor er teorikapitlet viet stor plass for å belyse de tre dimensjonene *Idealisme*, *Profesjonalisme* og *Individualisme* som knyttes til spørreundersøkelsen. Temaet som behandles ligger innenfor det militærsosiologiske området der mye av den teori som ligger til grunn baseres på amerikansk forskning. Dette skyldes i utgangspunktet den fremtredende rolle USA har hatt innenfor dette forskningsfeltet. Videre støtter oppgaven seg på nyere empirisk forskning av nasjonal karakter, som kan brukes til å sammenligne egne forskningsresultat (Johansen, 2007; Kvilvang, 2012; Landgraf, 2010). Til tross for at det er en økning av forskning knyttet til militær yrkesforståelse i en norsk kontekst så er den, som tidligere nevnt begrenset, spesielt med tanke på empiri.

1.4.1 Kort presentasjon av teori

Samuel Huntington, kom med boken ”*Soldier and the state*” i 1957 som omhandler profesjonalisme i den militære organisasjon på et strategisk nivå sett i lys av sivil - militære relasjoner. Han var først med å beskrive de tre kjennetegn som var knyttet til profesjonen, *ekspertise, samfunnsansvar og korpsånd*. Huntington skiller den militære profesjonen fra andre profesjoner gjennom det han kaller ”*management of violence*”, der det statlige voldsmonopol var det karakteristiske perspektivet. Han skilte offiserskorpset i to grupper; den *akademiske*, som en litterær elite som planla operasjoner og de som utførte dem *spesialistene*. ”*The military mind*” representerte offiserens verdier, holdninger og perspektiv i forhold til utøvelsen av profesjonen. Profesjonalisme ble derfor forankret i *Institusjonelle* verdier (Huntington, 1957).

Morris Janowitz teorier kan betraktes som en kontrast til Huntington da han utgav ”*The Professional soldier – a social and political portrait*” i 1960. Hans analyse var blant annet at kjernen i den militære profesjon var vanskelig å beherske gjennom entiteter som; viktige *sosiale kunnskaper, egen organisasjon, selvstyre, etikk kodeks og et sterkt disiplinært system*. Men det var et av kjennetegnene han påstod manglet, selvstyre. Videre hevdet Janowitz at organisasjonen i mye større grad var påvirket av politiske beslutninger og at de ikke – militære kom inn i organisasjonen utfordret den eksisterende profesjonsidentiteten. Spesialistene kom som en naturlig følge av den teknologiske utviklingen. Videre hevdet han at flere betraktet det militære system som en karrieremulighet og at organisasjonen rekrutterte

fra et bredere og mer representativt lag fra landets befolkning og det i sin tur førte til at sivile markedskrefter igjen påvirket organisasjonen. *Ekspertise* ser han i betydningen av utøvelse av fred, "the constabulary force", der den militære organisasjonen blir et politisk instrument med fokus på å redusere eller unnlate bruk av militær makt. Janowitz beskriver en *Profesjonalisme med Occupational verdier* (Janowitz, 1960).

Charles Moskos begynte å studere de sosiale trendene i den amerikanske forsvaret på 1970-tallet, som frem til da hadde mest vært mest opptatt av den teknologiske og strategiske utviklingen. Hans teori tar utgangspunkt i at rådende verdier i samfunnet påvirker forsvarets gjeldende verdier. Moskos hevder at det amerikanske forsvaret, som en konsekvens av samfunnsendringer, så ut til å endre seg fra en organisasjon med *institusjonelle* trekk (*Institutional*), til en organisasjon mer preget av en *markedstankegang* (*Occupational*). Mens *Institutional* - verdier kan knyttes an til samfunnsplikt og *Idealisme*, er den yrkemessige (*Occupational*) motivasjonen preget av *individuelle rettigheter*. Forsvarets autonomi var der fortsatt men var i mye større grad påvirket av sosiale trender (Moskos, 1977). På slutten av 1980 - tallet presenterte Moskos og Wood empirisk støtte for teorien (Moskos & Wood, 1988). Funnene Moskos og Woods fant var at soldaters motivasjon for tjenestegjøring i stor grad var knyttet til en yrkesmessig motivasjon (Johansen, 2011; Landgraf, 2010).

I 1997 påpekte **Battistelli** at dikotomien *Institutional/Occupational* ikke fanget opp *ikke – materielle* motiver for tjenestegjøring. Han foreslo derfor en utvidelse av I-O dikotomien, med postmoderne dimensjon, som omfatter eventyrlyst og personlig erfaring (Battistelli, 2000, s. 55-66).

For å få et perspektiv på *Idealisme* benyttes også Magnus **Erikssons** diskusjon om forholdet mellom *Idealisme* og *Profesjonalisme* (Eriksson, 2004, 2007). Hans utgangspunkt er overgangen fra et territorielt til et innsatsbasert forsvar av Norge, der han etablerte et klart skille mellom disse to begrepene. Erikssons analyser kan imidlertid ikke betraktes som et rent teoretisk bidrag, men gitt den spesifikke analysen av forholdet mellom profesjonalisme og idealisme i den norske konteksten blir dette et viktig bidrag for å analysere egen problemstilling.

1.5 Undersøkelsesopplegg og analysemetode

Oppgaven bygger dels på etablert norsk empiri og dels på etablerte militærsosiologiske teorier.

Jeg har valgt en bred tilnærming med et beskrivende forskningsdesign, basert på et kvantitativt undersøkelsesopplegg gjennomført som en tverrsnittsstudie. I spørreundersøkelsen har jeg videre anvendt tre etablerte skalaer; *Profesjonsidentitet*, *Hardiness* og *Commitment*.

Profesjonsidentitetskalaen er designet av Johansen (Johansen, 2007) i forbindelse med hans masteroppgave og skalaen måler tre dimensjoner av militær identitet; *Idealisme*, *Profesjonalisme* og *Individualisme*. Undersøkelsen kartlegger derfor forekomsten av de tre dimensjonene (hovedvariabler) samtidig som det er lagt inn demografiske variabler for analyse og kryssing av data.

1.6 Struktur og kapitler

Oppgaven er inndelt i 7 kapitler;

- I kapittel 1 presenteres tematikk, problemstilling, hensikt og begrunnelse, teoretisk tilnærming, og undersøkelsens utforming med valg av analysemetode.
- Kapittel 2 omhandler problemstillingen med en analyse samt avgrensninger og definisjoner.
- I kapittel 3 gjøres det rede for det teoretiske grunnlaget. Begrepsvaliditet er viet spesiell oppmerksomhet da dette står sentralt i oppgaven.
- I kapittel 4 gjøres det rede for forskningsdesign og metode, herunder valg av respondenter, forskningsetiske forhold, begrunnelse for valg av metode, utforming av spørreundersøkelse, validitet og reliabilitet, konformitet og press, samt svarprosent.
- I kapittel 5 presenteres funn og resultater fra spørreundersøkelsen, det gjennomføres videre en validering av NPIS - skalaen samt reliabilitetstester av de øvrige skalaene. I tillegg presenteres sammenhenger og relasjoner mellom profesjonsidentitet og et sett utvalgte demografiske variabler.
- Kapittel 6 inneholder analyse og diskusjon der det sees på i hvilken grad egne funn finner støtte i, eller avviker fra tidligere teorier og empiri.
- I Kapittel 7 trekkes det konklusjoner

2 Problemstilling med analyse

"We cannot understand human conduct if we ignore its intentions, and we cannot understand human intentions if we ignore the settings in which they make sense" Alfred Shütz
(Czarniawska, 1997, s. 12)

Innledningsvis har det blitt stilt spørsmål ved om det eksisterer et spenningsforhold mellom offiserens oppfattning av profesjonsforståelsen og Forsvaret som organisasjon. Overgangen fra en tradisjonell, idealistisk yrkesforståelse til *Profesjonalisme* kan derfor oppleves som en strategisk utfordring for forsvarsorganisasjonen. I tillegg utfordres Forsvaret gjennom at den generelle samfunnsutviklingen bidrar til å utvikle et konkurrerende identitetsperspektiv i form av postmoderne utviklingstrekk basert på *Individualisme*.

Jeg har derfor valgt følgende problemstilling:

"I hvilken grad er det samsvar mellom offiserenes profesjonsforståelse og det Forsvaret reelt sett forventer?"

Problemstillingen åpner for å gi svar på hvorvidt det eksisterer et spenningsforhold mellom offiserens og Forsvarets syn på profesjonsforståelse. I tillegg vil problemstillingen kunne avdekke ulike former for variasjon og fordeling av både en foretrukket form for profesjonsforståelse, *Profesjonalisme*, samt "konkurrerende" dimensjoner, *Idealisme* og *Individualisme*. Med den begrunnelsen etableres det tre forskningsspørsmål:

1. I hvilken grad er de ulike dimensjonene idealisme, profesjonalisme og individualisme fremtredende i Forsvaret
2. Varierer graden av profesjonsforståelse med tanke på organisatorisk nivå.
3. I hvilken grad varierer graden av profesjonsidentitet sett i forhold til demografiske variabler som forsvargren, INTOPS², antall deployeringer, alder og kjønn.

Disse tre forskningsspørsmålene har til hensikt å se om det finnes ulike grad av profesjonsforståelse i organisasjonen som helhet (1), om det finnes forskjell mellom strategisk og mellomleder nivå (2) og til sist om det finnes forskjeller mellom forsvarsgrener (3).

² INTOPS = Internasjonale Operasjoner

Profesjonsforståelse omfattes i denne oppgaven å kunne bestå av tre dimensjoner; *Idealisme*, *Profesjonalisme*, og *Individualisme*. Disse dimensjonene vil bli diskutert opp mot etablerte militærsosiologiske teorier. I nasjonal kontekst vil dimensjonene bli belyst i empiri, doktrine og annen litteratur som er produsert nasjonalt.

I oppgaven utgjør offiserene et høyere nivå i Forsvaret som strekker seg fra kaptein til general.

Dette er personell ved Forsvarets Høyskole, stabs og masterstudenter samt det strategiske nivået i Forsvaret.

For å svare på problemstillingen er det nødvendig å kartlegge forekomst og variasjon av de tre ulike dimensjonene (*Idealisme*, *Profesjonalisme* og *Individualisme*) i Forsvaret.

2.1 Avgrensning

Opgaven vil avgrenses til den militære profesjon, og derfor vil ikke generell profesjonsteori vies mye plass. Oppgaven har ikke heller noen eksplisitt målsetting om å analysere profesjonalitetsbegrepet, men snarere fenomenet profesjonsforståelse i forhold til de tre dimensjonene; *Idealisme*, *Profesjonalisme* og *Individualisme*.

Opgavens utgangspunkt er knyttet til yrkesforståelse blant offiserer i Forsvaret, respondentene er valgt dels på grunn av ressursmessige og dels av tidsmessige årsaker. Øvrige definisjoner og avgrensinger foretas fortløpende der det naturlig hører hjemme i oppgaven.

3 Teori med analyse av de tre sentrale dimensjonene

”A way of seeing is also a way of not seeing.”

Kenneth Burke (Crusius, 1999, s. 199)

Som innledningen og problemstillingen antyder skal oppgaven omhandle profesjonsforståelse blant offiserer og det eventuelle spenningsfelt som kan finnes mellom denne yrkesgruppes forståelse og det som Forsvaret som organisasjon reelt forventer. Dette kapitlet er derfor med hensikt delt i tre deler. For å få en forståelse for den transformasjonen som Forsvaret har vært gjennom siden den kalde krigen søkes det innledningsvis å gi en innsikt i det spenningsfeltet som offiseren og Forsvaret beveger seg i. Utgangspunktet her er Ståle Ulriksens (2002) teori som omhandler den norske forsvarstradisjonen, Børresen, Gjeseth og Tamnes (2004) redegjørelse for norsk forsvarshistorie og general Diesens (2001) artikkel som omhandler det militære paradigmeskiftet og dets konsekvenser for det norske forsvar. Kapitlets andre del

inneholder en utfyllende teoridel for å belyse de tre grunnleggende dimensjonene *Idealisme*, *Profesjonalisme* og *Individualisme* som knyttes til spørreundersøkelsen. Disse tre vil bli diskutert og analysert opp mot Samuel Huntington (1957) og Morris Janowitz (1960) og deres teori om *Profesjonalisme*. Sett fra en norsk kontekst vil FFOD og general Diesens analyser stå sentralt. I tillegg trekkes det veksler på Eriksson (2004, 2007) som har analysert forholdet mellom *Idealisme* og *Profesjonalisme*. Den tredje delen av teorien tar for seg Charles Moskos (1977) sin I/O tese. Modellen egner seg spesielt godt til å se *Individualism* dimensjonen i relasjon til postmoderne utviklingstrekk (Moskos & Wood, 1988). Videre presenteres Battistellis utvidelse av Moskos dikotomi, den postmoderne (Battistelli, 2000).

Det ses som spesielt viktig å få på plass begrepene *Idealisme*, *Profesjonalisme* og *Individualisme*, dels for å se hvordan disse påvirker hverandre og dels om de kan eksistere samtidig i en organisasjon. Videre er det viktig å skape en sammenheng mellom teori og empiri, som kan brukes videre under analysen.

3.1 Begrepsvaliditet

Begrepsvaliditet beskriver i hvilken grad vi virkelig måler det vi ønsker å måle og er den mest grunnleggende formen for validitet (Ringdal, 2009). Målingen forankrer teorien til virkeligheten, med andre ord knytter vi målbare indikatorer til teoretiske begreper. På den måten kan målingen bygge broer over det gap mellom teori og virkelighet ved å gjøre teorier testbare i empiriske undersøkelser.

Opgaven handler om holdninger som beskrives som indirekte målbare, på grunn av at de er vanskeligere å måle en alder og kjønn som er direkte målbare. Ved å gjøre en begrepsvalidering så får vi frem om vi virkelig måler de teoretiske begrepene og variablene vi har til hensikt å måle. Begrepsvaliditet er nødvendig for at forskningsresultatene skal være meningsfulle, tolkbare og generaliserbare. Dette gjør begrepsvaliditet logisk overordnet de andre formene for validitet, og er den vesentligste validitetsformen i alle former for empirisk forskning (Ringdal, 2009, s. 78-84).

Det som bør poengteres er at om man generaliserer så sammenligner man fenomener og det gir generaliseringen et fundament. Men det innebærer ikke at generaliseringen er et uttrykk for allmenne kausale lover, det er mer et spørsmål om grad (Grimen, 2004, s. 263)

3.1.1 Kritikk av teori og tilnærming

En svakhet ved teoriene fra Huntington, Janowitz og Moskos er at de er utviklet under en tidsepoke da verden så helt annerledes ut (den kalde krigen) og der sivil - militære relasjoner ble analysert og forstått i en helt annen kontekst. Til tross for dette bør de likevel betraktes som innflytelsesrike, og har hatt en stor betydning for senere militærsosiologisk forskning gjennom at de fortsatt refereres til hyppig og står som teoretiske grunnlagsteorier i en rekke forskningsrapporter. En annen begrensning kan være at både Huntington og Janowitz utelukkende fokuserer på offiserskorpset (Huntington, 1957; Janowitz, 1960). I denne oppgavens sammenheng vil dette imidlertid kunne virke mindre begrensende siden det er offiserskorpset som faktisk analyseres.

En annen mulig svakhet er at det teoretisk grunnlaget er basert på analyser som stammer fra det amerikanske forsvaret. Historisk sett har det norske Forsvaret en tradisjon som mobiliseringsforsvar og har først de senere år utviklet seg til et innsatsforsvar. Det amerikanske forsvaret derimot har en tradisjon som innsatsforsvar med høy ekspedisjonsvillighet. En annen forskjell ligger i at Norges forsvar har beveget seg mer mot et fredsbevarende ideal i motsats til det amerikanske som etter 9/11 fører en kamp mot terror som daværende President Bush stadfestet.

En tredje svakhet er at militærsosiologi ofte er basert på makroanalyser og undersøkelser sett fra et organisasjonsperspektiv. Dette kan ha betydning i og med at denne oppgaven søker svar på spørsmål knyttet til individnivå, noe som i sin tur kan skape et spenningsfelt mellom teori og individuell forståelse (Grimen, 2004, s. 69).

3.1.2 Militær sosiologi som anvendt forskning

Huntingtons og Janowitz` teorier om den militære profesjon og militær - sivile relasjoner står sterkt som grunnlagsteorier og danner ofte basis for utviklingen på området, noe som bekreftes av at de hyppig refereres og ikke minst opptrer som anvendt teorigrunnlag innenfor militærfaget (Segal & Burk, 2012). Litteratur og doktor - og mastergrad arbeider som kan nevnes som eksempel er; *"The Future of the Army Profession"*(Matthews, 2005), *"Trends and evolution in the military profession"*(Caforio, 2007) av nasjonal karakter; *"Krigerkultur i en fredsnasjon"* (Edstrøm et al., 2009b), *"Uniformitet eller mangfold"*(Edstrøm, Lunde, & Matlary, 2010), *"Small Forces with a Global Outreach – Role perceptions in the Norwegian Armed Forces after the Cold War"*(Haaland, 2008), *"On the Justification of Military Doctrine: Past, Present, and Future"*(Høiback, 2010), *"På sporet av en norsk krigerkultur"*

(Brunborg, 2008b) og doktrinelt i form av FFOD (Forsvarsstaben, 2007). Huntington (1957) og Janowitz (1960) er dermed relevante når militær profesjonsidentitet skal undersøkes i en norsk kontekst.

Charles Moskos (1977/1988) introduserte I/O tesen som et analyseverktøy for å kategorisere og skille ulike former for militær yrkesforståelse fra hverandre. Et viktig utgangspunkt for Moskos var hypotesen om at yrkesmessige motivasjonsfaktorer (Occupational) virket negativ på funksjonsdyktigheten i Forsvaret. Tesens vitenskapelige relevans og holdbarhet er hyppig testet og demonstrert gjennom gode reliabilitets- og validitetsmå (Johansen, 2007; Nuciari, 2003). Den benyttes derfor ofte som både grunnlag og for å utvikle nye fundament for dagens forskning, noe vi kan se hos blant annet Battistelli (1997, 2000). Derfor kan det påstås at Moskos I/O tese og Battistellis tilføyning av den postmoderne dimensjon og er anvendbar i norsk militærsosiologisk forskning.

3.1.3 Militær sosiologi og forskning i norsk kontekst

I løpet av 2000 - tallet har militær sosiologisk forskning økt, tatt i betraktning av at den før den tid har ansett å være begrenset. Fremfor alt i forbindelse med Forsvarssjefens forsvarsstudie 2007 (FS07) kom en erkjennelse fra forsvarsledelsen at denne type forskning hadde vært forsømt. Militær sosiologi har fått et økt fokus siden den tid og det kan ses blant annet at det produseres elevoppgaver på bachelor og master både fra militærakademiske institusjoner og sivile universitet. Naturlig nok er det militært personell som står bak produksjonen på bachelor/masternivå, men med denne oppgaven setter sivile sitt preg på tematikken på masternivå.

På doktergradnivå omhandler Torunn Laugen Haaland i 2008 i sitt arbeid om hvordan roller oppfattes i det norske forsvar etter den kalde krigen der hun blant annet poengterer den militære profesjonens mange uttrykk (Haaland, 2008). Rino Bandlitz Johansen er i skrivende stund i slutfasen av sin doktoravhandling som diskuterer profesjonsidentitetens betydning for funksjonsdyktighet i Forsvaret. Magnus Eriksen har gjennomført to analyser som omhandler forholdet mellom *Idealisme* og *Profesjonalisme* i det norske Forsvaret, der han konkluderer med at det er nødvendig å innføre en felles profesjonalismeidentitet basert på *Profesjonalisme* i forsvarsorganisasjonen (Eriksson, 2004, 2007).

I 2009 kom boken *Krigerkultur i en fredsnasjon* som setter fokus på den militære profesjon og analyserer denne ut fra en faglig tilnærming. Et viktig normativt dokument var FFOD som kom i 2007 som gjør et forsøk på å operasjonalisere innholdet i den militære profesjon og

identitet som er ønskelig. Det som er viktig her er at den militære profesjon ikke er spesielt rettet mot offiserer, men alle som arbeider i Forsvaret, men offiseren må ses som en premissleverandør. Så tidlig som i 1999 kom Forsvarssjefens verdigrunnlag, men kritiske røster hevdet at denne var for sivilt rettet og manglet kjernen for den militære profesjonen. Høsten 2011 kom det reviderte verdigrunnlaget (Forsvaret, 2011), på lik linje med FFOD (2007), gjelder denne både militært og sivilt ansatte. Fra politisk hold kan nevnes det politiske dokumentet Helhet, Etikk og Ledelse (HEL) som ble revidert i 2009 (Forsvarsdepartementet, 2009).

Til sist må de sies at general Diesen har vært en viktig bidragsyter ut fra to punkt; dels som tidligere forsvarssjef og sentral strategisk premissleverandør, dels som akademisk bidragsyter gjennom det han skriver og uttrykker offisielt. Med dette vises det at det har blitt et større fokus på holdninger og identitet som alle ansatte skal identifisere seg med, i tillegg bidrar forskning og den litteratur som skrives om dette fenomen til at konkretisere og operasjonalisere innholdet i militær identitet. Det avdekker også en kompleksitet som det bør forskes mer på.

3.1.4 Bruk av empiri for sammenligning av egne resultater

I oppgavens analysedel benyttes 5 utvalgte norske forskningsmaterialer, der alle er produsert gjennom en periode på 10 år, 2002-2012. Forskningsmaterialene er valgt ut for å etablere et best mulig grunnlag for sammenligning av egne funn opp mot tidligere empiri og at de er tidsmessig og tematisk veldig passende for fenomenet som studeres i egen oppgave. Alle fem fokuserer på profesjonsforståelse og bygger på mye av den samme grunnlagsteorien. Dette forenkler både begrepsbruk og tolkning, samt gir et bedre grunnlag for vurderinger på generell basis.

De utvalgte studiene er:

- Jan O Jacobsen (2002)- *Undersøkelse av norske offiserers motiv for yrkesvalg*

Jacobsen gjennomførte i 2002 en omfattende kvantitativ studie bestående av 1400 offiserer, der han gjorde et forøk på å kartlegge hvor offiserer befant seg i spenningsfeltet mellom rettigheter og plikter og egen vinning. Undersøkelsen gikk på å kartlegge motivasjon utfra yrkesvalg, daglig tjeneste og INTOPS. Yrkesvalg deltes inn i institusjonelle, yrkesmessige eller postmoderne verdier. Funnene fra denne undersøkelsen viser at i motivasjonen for

yrkesvalg har det skjedd en glidning fra institusjonelle verdier i retning mot postmoderne. Det vil si at offiserens motivasjon for yrkesvalg følger strømningene i det sivile samfunn.

Daglig tjeneste deltes inn i plikt og rettigheter, der funnene viser at rettighetstanken står veldig mye sterkere i det norske offiserskorpset enn pliktfølelsen.

Til sist viser funnene fra deltakelse i INTOPS der de yngre offiserene viser signifikant mer postmoderne verdier enn de eldre. Undersøkelsen viser at yngre offiserer har større fokus på seg selv og sine rettigheter enn fellesskapet og pliktene (J. O. Jacobsen, 2005).

Fellesnevnerne er offiserer, institusjonelle, yrkesmessige og postmoderne

- Rino Bandlitz Johansen (2007) – *Fra idealisme og plikt til rettigheter og leiesoldat*

Johansen gjennomførte en kvantitativ studie i 2007 med personell fra Kystjägerkommandoen. I studien undersøkte han relevansen av *Profesjonalisme* som strategi for å løse internasjonale operasjoner. Og i hvilken grad *Profesjonalisme* er nærværende i avdelingen. Han utviklet i den forbindelse en modell basert på Moskos og Batistelli's modeller og Eriksens teori. Funnene i studien kan regnes som eksepsjonelle, da undersøkelsesgruppen viser at det er en sterk *Profesjonalisme* tankegang forankret i gruppen. Eksepsjonell i den forstand at både teori og tidligere empiri har indikert funn på at individualisme er trenden. Det indikeres at både organisatoriske og kulturelle faktorer kan være forklaringen til de overraskende funnene på grunn av at profesjonalisme som idé og forestilling er tilstede i både kvalitative og positive termer (Johansen, 2007).

Fellesnevnerne er *Idealisme*, *Profesjonalisme* og *Individualisme*.

- Ole Marin Brunborg (2008) – *På sporet av en krigerkultur*

En kvalitativ oppgave som omhandler militær kultur og tankegang om det eksisterer en krigerkultur i dagens forsvar. Han problematiserer forståelsen mellom militærkultur på nasjonalt nivå på en side og det han kaller krigerkulturen på avdelingsnivå som subkultur i Hæren. Med dette får han frem et spenningsforhold som omhandler forståelse av profesjonsidentitet mellom strategisk og avdelingsnivå. Funnene viser til at imens militærkulturen på nasjonalt nivå har blitt sterkt påvirket av store sosiale forandringer så har subkulturen i Hæren, da fremfor alt i Telemarks bataljonen, vært relativt uforandret. Faktorer som har innvirket på denne stabiliteten er at innholdet i subkulturen ikke lenger er utledet fra verdier på nasjonalt nivå. Subkulturen reflekterer ikke lenger verdier som utledes fra internasjonale menneskerettigheter, individualisme og "human warfare", men fortsetter å

reflektere den dyd som kreves for å ha suksess på slagfeltet. Han konkluderer med at det finnes et spenningsforhold innad i Forsvaret mellomavdelingen og Forsvarsorganisasjonen, men også mellom samfunnet og politikk på den ene siden og Forsvaret på den andre siden. Han antyder at krigeren er den sentrale profesjonsidentiteten i Telemark bataljonen i dag (Brunborg, 2008).

Fellesnevneren er profesjonsidentitet/forståelse samt det spenningsfeltet mellom avdeling og Forsvaret som organisasjon og spenningsfeltet mellom politisk nivå og Forsvaret.

- Line Landgraf (2010) – *Den norske soldat – idealist eller individualist*

Dette er en kvantitativ studie av profesjonsidentitet i Communication and Information Systems Task Group. Denne oppgaven omhandler den massive omorganiseringen i Forsvaret de siste 10 årene og hvilken påvirkning det har på personellet. De forventede funnene fra teorien var at de yngre soldatene uten militær utdanning og yrkestilsetting vil ha en betydelig høyere grad av *Individualisme*, mens yrkestilsatte med høy militær utdanning vil ha en høy grad av *Profesjonalisme*. Men funn viser at det er de yngste vervede uten militær utdanning som identifiserer seg sterkest som profesjonelle og har lavest innslag av *Individualisme*. Funnene i studien er uventede og viser høy grad av både *Individualisme* og *Profesjonalisme* (Landgraf, 2010).

Fellesnevneren er *Idealisme*, *Profesjonalisme* og *Individualisme*.

- Nils Kvilvang (2012) – *Profesjonsidentitet, jobbengasjement og utbrenthet i dagens forsvar*

Dette er en kvantitativ studie som undersøker hvordan individets opplevde profesjonsidentitet påvirker arbeidsmoral i Hærens Hurtige Reaksjonsstyrke. Den undersøker den militære profesjonsidentiteten gjennom tre dimensjoner – *Idealisme*, *Profesjonalisme* og postmodernisme – som alle oppleves av soldaten i varierende styrke og sammensetning. Arbeidsmoral undersøkes gjennom de underliggende konstruktene jobbengasjement og utbrenthet. Funn viser at styrken og sammensetningen av de tre identitetsdimensjonene påvirker jobbengasjement og utbrenthet (Kvilvang, 2012).

Fellesnevneren er *Idealisme*, *Profesjonalisme* og postmodernisme.

3.1.4.1 Oppsummering av hovedfunn

Disse 5 undersøkelsene representerer et utvalg som representerer den kompleksitet som tematikken i denne oppgaven omhandler. Tidsmessig er det en periode som kan gi

indikasjoner på trender i forsvarsorganisasjonen, og bygger samtidig opp rundt dimensjonene *Idealisme*, *Profesjonalisme* og *Individualisme*. Hovedfunnene indikerer at det eksisterer klare trekk av postmodernisme, og at det i mindre avdelinger eksisterer en høyere grad av *Profesjonalisme*. Videre avdekkes det et spenningsforhold både innad i Forsvarorganisasjonen og mellom Forsvaret og samfunnet. Funn indikerer også at *Profesjonalisme* ikke har en sammenheng med utdanningsnivå eller kan knyttes spesielt til offiserer.. Videre at de tre dimensjonene i større grad er sammensatte fenomener enn adskilte. Et annet viktig aspekt er at skalaen som måler grad av profesjonsidentitet i egen studie også er anvendt i tre av disse fem undersøkelsene (Landgraf (2011), Kvilvang (2012) og Johansen (2007)). Disse forholdene gjør derfor undersøkelsene relevante som sammenlikningsgrunnlag for egen studie.

3.2 Det Norske Forsvar i forandring

Det norske Forsvaret har etter den kalde krigens slutt gjennomgått store forandringer. Den norske forsvarstradisjonen som Ståle Ulriksen beskriver var noe som var forankret i en eksistensiell trussel og frykten for en totalitær krig (Ulriksen, 2002). Forsvar av det norske territoriet var essensen der saken var noe man kjempet for. Mobiliseringsforsvaret krevde mye personell og materiell. Når den kalde krigen var til ende så kom det nye problemstillinger på banen med økt teknologi, Revolution in military affairs(RMA), hvilket i sin tur krevde en betydelig endring i militære kapasiteter, doktriner og operasjonskonsepter. Dette sammen med utviklingen med informasjonsteknologi medførte en utvikling av et mer fleksibelt og med et hurtig reaksjonsmønster et såkalt ekspedisjonsforsvar. Som står klar til å løse oppdrag hvor det trengtes en militær innsats. Det tvinges og frem en ny strategisk tenkemåte på grunn av store maktpolitiske omveltninger og endret trussel – og risikobilde (Børresen et al., 2004). Dette innebar at det krevdes økt kapital for investeringer til nye typer plattformer men en nedbygging av personell, men med en økt spesialisering av det personellet som ble rekruttert. I en artikkel fra 2001 analyserer general Diesen dette paradigmeskiftet som fant sted og hvilke konsekvenser dette fremtvinger i Forsvaret (Diesen, 2001). I tillegg poengterer han viktigheten med at moralbæreren i den nye typen forsvar var det som alltid hadde vært kjennetegn i en profesjonell militærkultur, nemlig den sterke uviljen mot å svikte kameratene, avdelingen og hele det profesjonsfelleskapet man tilhørte. Et profesjonsfelleskap som kan finnes i de skarpe avdelingene i Forsvaret som Telemarksbataljonen og Kystjegerkommandoen. Men hvordan har da disse endringene i form av redusert størrelse, endrede sammensetninger og endrede oppgaver påvirket det militære personellet som dels har stått oppe i utviklingen og dels har

kommet i etterkant av de store omveltningene? Har denne utviklingen samtidig påvirket synet på den militære profesjon? Dette kan være rimelig å anta om vi ser til Jan O. Jacobsen som uttrykte følgende;

”En organisasjon som ikke er villig til å tilpasse seg de endringer som skjer i verden rundt seg, vil over tid gjøre seg selv overflødig. Men like sikkert er det at en organisasjon som bare lar seg drive med av utviklingen vil miste sin egenart og derfor miste sin begrunnelse” (J. O. Jacobsen, 2005, s. 183).

Sitatet av Jacobsen oppsummerer viktigheten av at både Forsvaret som organisasjon og offiseren som premissleverandør har en viktig oppgave å sette begrepet profesjonalisme tydeligere på dagsorden. Dels for å faktisk fremstå som en profesjon med en klar profesjonsidentitet, men og for å stå bedre rustet til å møte de forandringene som skjer rundt organisasjonen.

3.3 Profesjonalisme

Det finnes en rekke definisjoner på hva en profesjon er, og at begrepet har hatt en tendens til forandring, både som et resultat av tid og kontekst (Nylehn & Støkken, 2002). Hvis det tas utgangspunkt i det som general Diesen beskriver som profesjonsfelleskapet kan *Profesjonalisme* defineres på følgende måte: Den militære profesjon setter lagkamerater og avdelingen som viktigere enn deg selv. Motivasjonen for å få gjort jobben er rettet mot å ikke svikte lagkameratene, denne motivasjonen blir drivkraften. Oppdragets betydning og hvor det skjer er underordnet og egne synspunkter underkastes militære hensyn. Det er svært viktig å kunne sitt fag, noe som betyr at han er opptatt å spisse sine militære ferdigheter som gjør han i stand å løse skarpe oppdrag. Ett slikt profesjonsfelleskap kan det da antas finnes i Telemark bataljonen og blant kystjegerne. Det vil si *krigeren* (Diesen, 2011).

En annen definisjon tar utgangspunkt i en akademisk tilnærming der profesjonen representerer et selvstendig vitenskapelig fundament som finnes igjen i høyere militære studier men og kan i for eksempel legeyrket. *Profesjonalisme* er da forankret tett til akademia og det stilles krav til en høyere akademisk utdanning/nivå. Det vil si *akademikeren* (Forsvarsstaben, 2007; Huntington, 1957; Høiback, 2009).

Torunn L. Haaland beskrev i sin doktorgradsavhandling om rollepersepsjon i det norske Forsvaret etter den kalde krigen, der hun forsøker å rendyrke ulike militære rolleforståelser, *hjemlandsforsvareren, krigeren, og den statsansatte tjenestemann*. Hun har og en fjerde rolle som er leiesoldaten men som er lite aktuell i norsk kontekst. Det som dog er interessant er at

det er kun krigeren og leiesoldaten som beskrives som profesjonell. Da fører hun inn to definisjoner til i det hun kaller *hjemlandsforsvareren*, som har et annet verdigrunnlag enn krigeren så som nærhet til befolkningen, uttrykt gjennom verneplikten og en desentralisert forsvarsstruktur. Den andre er den *statsansatte tjenestemann*, byråkraten, som til en hver tid er styrt av den sittende politiske ledelse (Haaland, 2008, s. 11; 2009).

Med et forsvar som er i en høy teknologisk utvikling kommer enda en definisjon inn og det er *spesialistene*. Ikke kun innen teknologi men også innom andre bransjer som krever en spesialistutdanning (Børresen et al., 2004; Huntington, 1957).

Til sist er definisjonen for profesjonalisme den som poengteres i FFOD;

”Det å være soldat er, uavhengig av grad, en profesjon på lik linje med andre profesjoner som jurister og leger” (Forsvarsstaben, 2007, s. 185).

I FFOD indikeres det derfor at den militære profesjon ikke har en spesielt sterk kobling til en akademisk kompetanse, men samtidig sammenligner doktrinen den militære profesjon med to tunge akademiske profesjoner. Samtidig som det kan hentydes til at FFOD vil fremheve den militære profesjon som noe eksklusivt.

Når man tar i betraktning at begrepet profesjon er hyppig brukt i flere ulike sammenhenger, kan det antas at det er noe kvalitativt som beskrives. Den kan fungere som en utviklingsdriver og noe å strebe etter. Det kan da ses naturlig at det forekommer ulike tolkninger og forståelse av begrepet. Poenget med å vise disse ulike definisjoner i norsk kontekst er at profesjonsbegrepet fortsatt er interessant å analysere. Profesjonsbegrepet viser seg å være både komplekst, ikke-entydig og sammensatt.

3.3.1 Kjennetegn på den militære profesjon. Huntington vs Janowitz

Hvis vi tar i betraktning at den militære profesjon forvalter en kompleks kollektiv resurs av en slik størrelse og nødvendig oppgave for samfunnet, at det er fundamentalt å forstå samhandlingen mellom samfunnet og den militære organisasjonen. Men den militære profesjon vil også gjennom samhandling med andre profesjoner kunne gi et bidrag til å skape det samfunnet vi lever i. Det som gir et kjennetegn ved en profesjon er en spesiell samling av attributter. Disse attributter varierer noe avhengig av hvilket teoretisk konstrukt som forfatteren anvender (Caforio, 2007). Disse attributter utgjør selve sjelen i profesjonen, i norsk kontekst nevnes disse i innledningen av oppgaven, her vil det bli diskutert i forhold til Huntington og Janowitz.

Huntington var først ute med å beskrive tre kjennetegn eller idealer ved profesjonen; *ekspertise, samfunnsansvaret og korpsånden* (Huntington, 1957).

Ekspertise, i forhold til at den profesjonelle har en spesiell kunnskap og ferdighet. Denne kunnskapen erverver han gjennom lange studier og erfaringer. Den profesjonelle ekspertisen er intellektuell av natur og kan preserveres gjennom litteraturen. Den profesjonelle kunnskapen bygger på historie og deler av denne er helt essensiell for å bygge profesjonell kompetens. Derfor er forskning og høyere utdanning viktig for å videreutvikle og formidle den profesjonelle ekspertisen. Ekspertise gjenspeiler også deler av den kulturelle tradisjonen i staten (Huntington, 1957).

Samfunnsansvaret, den profesjonelle er en praktiserende ekspert som arbeider i en sosial kontekst. For den militært profesjonelle innebærer det at staten er klienten og den profesjonelle må akseptere sitt ansvar ovenfor samfunnet, både individuelt og kollektivt. Ansvar ovenfor staten er det som skiller den militære profesjonen fra andre profesjoner. Det er den profesjonelle sitt ansvar å tjene staten, og hengivenheten til sin kunnskap som er grunnlaget for hans virke. I tillegg til at profesjonen blir en moralsk enhet med spesielle verdier og idealer som skal virke som en guide i utøvelsen. Denne guiden kan være uskrevne normer som formidles via et utdanningssystem eller etiske kodeks (Huntington, 1957).

Korpsånden, medlemmene av en profesjon deler en overensstemmelse og bevissthet om samhörighet. Denne samhörigheten opparbeides gjennom disiplin og trening, og danner grunnlaget for den profesjonelle kompetansen. Medlemskap av en profesjonell organisasjon, sammen med en spesiell kompetanse gjør at den profesjonelle skiller seg fra lekmenn. Denne korpsånden forsterker det kollektive, det kreves at den dyrkes og derved styrker fellesskapet (Huntington, 1957).

Huntington (1957) tar betraktningen videre hva som er spesielt for offiserskorpset. Skiller offiseren seg ut fra andre profesjoner eller havner de under den samme kategorien som andre profesjoner? Huntington forklarer det på følgende måte; "...officership is strongest and most effective when it most closely approaches the professional ideal; it is weakest and most defective when it falls short of that ideal." (Huntington, 1957, s. 11) Det som skiller offiseren fra andre profesjoner er det Huntington kaller "*the management of violence*". Det vil si ledelse, gjennomførelse og kontroll av en organisasjon, en organisasjon som har som primærfunksjon å håndheve vold er karakteristisk kunnskap hos en offiser (Huntington, 1957).

Huntington (1957) sier videre at det innen offiserskåren finnes ulike typer offiserer, den ene som vi har nevnt, men at en militær organisasjon er beroende av offiserer som er spesialister innom ulike faggrener. Det innebærer at vi har to ulike typer offiserer; en som leder, management of violence, og en som gjennomfører, spesialisten. Huntington gjør et skille med at lederne utgjør den profesjonelle grunnstammen, mens spesialistene tilhører den administrative delen. På mange måter kan det lett settes spørsmål om han proklamerte for en type elitetenking i forhold til *Profesjonalisme*. På en annen side gjør han det klart at spesialistene har en betydelig plass i den militære organisasjonen på grunn den tekniske utviklingen.

Det Huntington konkluderer med er at det er kun den offiser som helhjertet vier sin arbeidstid til å utvikle seg gjennom trening, studier og erfaringer kan nå et fornuftig nivå av profesjonell kompetanse. Det vil si at dyktigheten hos en offiser verken er et håndverk, av teknisk art, eller en kunst, noe som trenger et unik og overførbart talent. Men det er en ekstraordinær kompleks intellektuell dyktighet som tilføres offiseren via omfattende studier og trening. Dette kaller Huntington "*military mind*". Den representerer offiserens verdier, holdninger og perspektiver i forhold til utøvelsen av profesjonen; den militære tenkemåten eller idealet (Huntington, 1957). Med statsansvaret er offiseren, det vil si den som har "*management of violence*" som sitt ansvar, er direkte underlagt staten. På så sett er den militære profesjon monopolisert av staten, der offiseren har statens sikkerhet som ansvar. Offisersprofesjonen er regulert av lover, regler og tradisjoner som er gjeldende i staten. Han utøvelse er styrt av hva som er vedtatt av samfunnet via det politiske miljøet. Offisersprofesjonen blir da en offentlig byråkratisert profesjon, der legal utøvelse er tildelt dem som tilhører denne spesielt utvalgt delen av offiserskåren. Denne offiseren lever som oftest adskilt fra resten av samfunnet, dedikert til sin profesjon og utøver sine oppgaver og plikter i kraften av sin grad.

Vi kan finne paralleller i norsk kontekst med Huntington blant annet i FFOD;

"Medlemmene av en profesjon har fått ansvar for å utføre en spesialisert oppgave for samfunnets beste. Profesjonsutøvelsen bygger på omfattende teori og praktisk trening. Utøveren av en profesjon identifiserer seg med sitt yrke og hverandre... Den intellektuelle dimensjonen er knyttet til de omfattende kunnskaper som kreves for å løse våre oppgaver..." (Forsvarsstaben, 2007, s. 157-158).

Et annet aspekt er at profesjonsfelleskapets etikk er at egne behov er totalt underordnet gruppens/avdelingens (Huntington, 1957, s. 64), noe som general Diesen poengterer med at

soldaten/offiseren identifiserer seg med avdelingen/kameraten ikke saken (Diesen, 2011, s. 172-173). Videre ser vi at det samme aspektet vektlegges i FFOD noe som fremkommer under beskrivelsen av både profesjonelle kvaliteter og verdigrunnlag;

”... Tjeneste i Forsvaret krever at den enkelte avgir deler av sin personlige frihet til fordel for den avdelingen man går inn i... . I Forsvaret er man soldat, man jobber ikke som_soldat... . Utøverne innenfor den militære profesjon ser profesjonen som større enn summen av den enkeltes innsats, og alle er en del av en større sammenheng. Dette innebærer stolthet for den enhet man er en del av og omsorg for de kamerater man deler profesjon med... ”(Forsvarsstaben, 2007)

Videre ser vi at det som Huntington (1957) beskriver som ”*military mind*” er de hederskodekser, verdigrunnlag og tradisjoner som profesjonsfelleskapet bygger på. Dette er på mange måter til for å forplikte individet under ekstreme situasjoner, men også for å motvirke krigets brutalitet på individet. Hærens offiserskodeks får stå som et eksempel på dette;

”Jeg er villig til å kjempe for Norge og våre felles verdier. Som offiser går jeg foran. Jeg er som leder betrodd de ytterste maktmidlene samfunnet rår over. Jeg kan komme i situasjoner der jeg er nødt å ta liv. Mine beslutninger kan også føre til at jeg må ofre liv, mitt eller andres. Jeg vil streve etter ære for min avdeling, og skal i all min fremferd strekke seg etter å være modig, handlekraftig, dyktig, omsorgsfull og lojal” (Krigsskolen, 2004).

Med Huntingtons (1957) beskrivelse av den militære profesjon, påvirkes denne mer av *Institusjonelle* verdier, og at offiseren dermed i større grad preges av *Idealisme*. Etter presentasjonen av Huntingtons teori om profesjonsforståelse viser analysen at både FFOD, Hærens offiserskodeks og general Diesen bærer sterkt preg av Huntingtons teori.

Morris Janowitz, presiserte derimot at samfunnsendringen ville påvirke den militære yrkesforståelsen. Janowitz beskrev 5 attributter(viktige sosiale kunnskaper, egen organisasjon, selvstyre(manglet), etikk kodeks, sterkt disiplinært system). Videre arbeidet han utfra 5 hypoteser når han skulle beskrive profesjonen (Janowitz, 1960).

Forandring av autoritet i organisasjonen, der han sier at autoritet og disiplin har på mange måter gått fra å være dominerende til en økt tillit til organisasjonen ansatte. Videre så tydeliggjør Janowitz at den militære ledere i mye større grad er påvirket av politiske beslutninger. Organisasjonen påvirkes også av den teknologiske utviklingen som medfører at offiseren blir

mer spesialiserte. Denne spesialiseringen blir en motivasjon til å være en del av organisasjonen indre som driver den fremover. Det innebærer også at det er flere ikke - militære som kommer inn i organisasjonen, som har andre tradisjoner og utfordrer dermed det profesjonsfelleskapet som Huntington presenterte (Janowitz, 1960).

Forskjellen på militær og sivil elitisme, i og med at den militære organisasjonen har fått forandrede oppgaver kreves det at den militære leder må utvikle seg mer mot sivile ledere og administratorer. Det er en konsekvens av at det kommer inn flere spesialister fra sivile tekniske utdanninger. Videre er den militære leder nødt å forandre seg for å kunne forklare den militære organisasjonens mål med militære aktiviteter for det politiske miljøet (Janowitz, 1960).

Rekruttering av offiserer, har fra århundreskiftet gjennomgått en sosial transformasjon fra å være en elite til å vise et bredere, mer representativt grunnlag for et lands populasjon. En del beror på at forespørselen etter spesialister har økt. Dette medfører videre at flere ser den militære profesjonen som en karriere mulighet. Noe som forsterker at den militære organisasjonen er påvirket av sivile markedskrefter (Janowitz, 1960).

Karriere mønster, det som skiller en sivil leder fra den militære er at det kreves av den sivile leder at den er innovativ og kritisk, men den militære leder må forholde seg til gitte rammer i den militære organisasjonen. Hvis en offiser er litt for frittalende eller kritisk da overlever den ikke i det militære karriereløpet. Videre er den militære leder nødt å ta et valg om han skal følge en lederkarriere da må han sette militære spørsmål i et videre perspektiv, der politikk og samfunnet generelt spiller en betydelig rolle (Janowitz, 1960).

Politisk involvering, med den økte politiske involveringen i den militære organisasjonen medfører det at de tradisjonelle militære verdier blir strukket ut over dens grenser. Det strategiske nivået har blitt tvunget til et mer politisk etos. Det vil si at den politiske involveringen i den militære aktiviteten internt er i henhold til lover og administrative avgjørelser i forhold til sikkerhetspolitikken, mens eksternt har det betydning for maktbalanse og internasjonale relasjoner. Janowitz viser at når militærmakt blir mer og mer destruktiv i sin utførelse med økning av teknologiske muligheter så øker også involvering fra det politiske miljøet. Internasjonale relasjoner forbindes ikke med bruk av militær strategi eller taktiske beslutninger men med politiske intensjoner og mål (Janowitz, 1960). General Bradley uttrykket dette relativt frittalende: "At times, during the war, we forgot that wars are fought

for the resolution of political conflicts, and in the ground campaign for Europe, we sometimes overlooked political considerations of vast importance ” (Segal & Burk, 2012, s. 261).

Vi ser videre at Janowitz fokusere på ekspertise i betydningen av utøvelse av fred, ”*the constabulary force*”. Den militære organisasjonen blir et politisk instrument gjennom at det er viktigere å redusere eller unnlate bruk av militærmakt (Janowitz, 1960). Med en mer konserntenking påvirkes den militære organisasjonen mer av de frie markedskreftene, gjennom teknisk spesialisering og administrering av nye oppdrag. Janowitz (1960) hevder at den militære kulturen må tilpasse seg nåtiden, fordi at de ansatte i den militære organisasjonen vektlegger verdier som er mer i tråd med det sivile samfunnet. Den sterke militære identiteten blir mer svekket gjennom denne påstanden.

I en norsk kontekst vises dette i FFOD der det påpekes at det er viktig for Forsvaret å utvikles i takt med tiden, noe som forsvarssjefen presiserer i forordet; ”Vi har i dag et stort behov for å forstå militærmaktens muligheter og begrensninger, og ikke minst den politiske og sosiale kontekst vi er forutsatt å operere innenfor.” (Forsvarsstaben, 2007). Her kan det tolkes at FFOD er i tråd med Janowitz (1960) sine teorier at militær makt har utviklet seg til noe mer an bare operasjonsplanlegging og den militære leder må ta dette inn over seg for at kunne handle i den politiske dimensjonen.

Med Janowitz sin beskrivelse av den militære profesjonens utvikling så påvirkes altså denne mer av *Occupational* verdier og at de ansatte dermed i større grad preges av *Individualisme*.

Hvis vi setter Janowitz teori i relasjon til problemstillingen, så viser denne teorien at offiseren også kan antas å være påvirket av *Individualisme* noe som da står i et spenningsforhold i forhold til organisasjonen Forsvaret som er mer preget av Huntington (1957) og *Idealisme*.

3.3.2 Oppsummering

Analysen peker mot at FFOD synes å tendere mot en profesjonsforståelse basert på Huntingtons teori. På en annen side viser Janowitz (1960) at det eksisterer et grensesnitt mellom *Profesjonalisme* og ekspertise som begrep. Skillet mellom den profesjonelle og eksperten blir dermed mer uklart. På mange måter oppleves det at begrepene gis samme innhold, noe som kan skape analytiske utfordringer og begrepsmessig forvirring. Vi ser og at de sivile strømmingene påvirker den militære organisasjonen noe som kommer tydeligere frem hos Janowitz. Den militære profesjonen tendere å gå fra noe som i utgangspunktet var klart definert hos Huntington (1957) til noe mer uklart hos Janowitz (1960), der offiseren er nødt å ta inn over seg og forholde seg til blant annet en mye sterkere politisk styring. Samtidig som

den høye sosiale rollen som offiseren hadde hos Huntington (1957) på mange måter blev noe mer folkelig hos Janowitz (1960).

Tabell 1 viser noen av de grunnleggende forhold knyttet til yrkesforståelse

Profesjonalisme
<ul style="list-style-type: none"> • Samfunnsansvar og lojalitet overfor sivile beslutningstakere, dyd nr. 1 <ul style="list-style-type: none"> ○ Samfunnet er klienten ○ Høy grad av ekspedisjonsvilje, løse oppdrag hvor som helst, når som helst • Ekspertise med fokus på det instrumentelle ideal <ul style="list-style-type: none"> ○ Hengivenhet overfor sine militære ferdigheter – optimalt trent, øvet og utstyrt – ekspert i ”management of violence” ○ Ervervelse av ferdigheter viktigere enn lønn ○ Overordnet mål med oppdrag mindre viktig • Avdelingen som moralbærer <ul style="list-style-type: none"> ○ Yrkeskodeks, tradisjoner, samhold og skjebnefellesskapet er svært viktig. ○ Lojalitet og sympati for nærmeste profesjonsfelleskap.

Tabell 1 Kjennetegn ved profesjonalisme som yrkeskategori (Johansen, 2007).

3.4 Idealisme vs Profesjonalisme

Så langt i teorikapitlet er det blitt presentert to teorier vedrørende profesjonsforståelse, Huntingtons (1957) teori som tar utgangspunkt i *Idealisme* og *Institusjonelle* verdier og Janowitz (1960) som er mer preget av *Occupational* verdier og *Individualisme*. I hvilken grad kan dette betraktes som et motsetnings forhold, der *Idealisme* blokkerer for at *Profesjonalisme* skal kunne utvikles.

I norsk kontekst kan blokkeringen knyttes til paradigmeskiftet, der den norske forsvarstradisjonen som var forankret i en eksistensiell trussel, frykt for total krig der kjernen var forsvar av eget territorium, man kjempet for saken og lojalitet til organisasjonen stod sterk, helt i tråd med idealistiske trekk beskrevet av Ulriksen (Ulriksen, 2002). Parallelle analyser av norsk forsvarshistorie og forsvarutvikling forankrer profesjonsidentiteten i samme beskrivelse som Ulriksen (2002) (Børresen et al., 2004; Eriksson, 2004; Matlary & Østerud,

2005). Dette kan derfor betraktes som den tradisjonelle måten å se profesjonsidentitet på, men som nå blir utfordret under overgangen fra det tradisjonelle innsatsforsvaret til et ekspedisjonsforsvar. Der styrker baseres på mindre enheter med fokus på deltakelse i internasjonale operasjoner. Det vill si at fokuset ligger på en mer global anvendelse av militære styrker. Dette gjenspeiler seg i overordnede politiske styringsdokument og FFOD samtidig som daværende forsvarssjef general Diesen regnes som en tydelig eksponent for endringsbehovet (Diesen, 2001, 2011). General Diesen tok seg friheten å antyde at en forandring krevde et profesjonelt forsvar, på lik linje som eksempelvis Danmark, der profesjonsidentitet var preget av en krigermentalitet og tradisjonelle dyder, noe som ble forankret i FFOD. Men til forskjell for den idealistiske profesjonsidentiteten så preges den nye profesjonsidentiteten av lojalitet til avdelingen og kameratskapet, det kollektive fellesskapet.

Magnus Eriksson beskriver i sin artikkel fra 2007 at den moderne militære profesjon ikke er statisk uten noe som må utvikles i takt med de oppgaver som de er satt til å løse (Eriksson, 2007). Noe som og kan ses i andre sivile yrker for eksempel innom helsevesenet, der helsepersonell har hatt fokus på å behandle pasienter men i nyere tid har vært nødt å ta inn over seg for eksempel hvilke økonomiske konsekvenser hver enkelt behandling kan tilføre organisasjonen. Eriksson definerer *Idealisme* som et verdigrunnlag, en grunnleggende ide som deles i fellesskapet og som er drivkraften i engasjementet. Forsvar av eget territorium er et eksempel på dette, at man skal kunne forsvare seg er på mange måter en naturlov (Eriksson, 2004).

Men hva skjer når anvendelsen går over til å være et utenrikspolitisk instrument? Kan man da forlange at en soldat eller offiser skal ha idealistiske verdier når han anvendes i statens interesse? Clausewitz uttalte at militærmakt var en forlengelse av politikk, men i betydning av å forsvare eget territorium (Clausewitz, 2008). Det viser at politikk historisk har hatt en influens på militærmaktens anvendelse. Men med utvikling av det moderne samfunn og utviklingen av allianser med andre nasjoner utfordres den idealistiske yrkesforståelsen. Noe som vi ser beskrevet i Janowitz` (1960) konsept om "*the constabulary force*".

Den norske forsvarstradisjonen der forsvaret ble benyttet som en overføringsmekanisme for norske verdier og tradisjoner, og som overskygget militærfaglige hensyn kan derfor antas å ikke eksistere lenger. Videre hevdet Ulriksen at de militære ikke var spesielt opptatt av eget fag og profesjon, den norske soldaten var der i egenskap sin idrettsegenskap og likhet

(Ulriksen, 2002, s. 241). Det har derfor blitt tvunget frem en profesjonstankegang i takt med utviklingen av det moderne alliansesamfunnet. Dette betyr at selve drivkraften i det nye Forsvaret bør være profesjonsfellesskapet og hva dette fellesskapet er villig å gi, ikke selve oppdraget. Videre tilsier dette at staten må respektere profesjonens autonomi. Matlary påpeker dette ved å vise til at det ikke er politikerne som har definisjonsmakten knyttet til militærfaglige spørsmål, men de profesjonelle selv. Dette innebærer at offiserene i kraft av sin profesjon bør delta i den offentlige debatt, på lik linje med andre profesjoner, slik at denne ikke gjennomsyres av partipolitisk retorikk eller av den sittende regjeringens utenriksprofil. Gjennom deltakelse i den offentlige debatt så medfører dette, forhåpentligvis, samfunnets aksept for profesjonens egenart (Matlary, 2009, s. 99). Men det innebærer også at forsvarsorganisasjonen tar inn over seg dette faktum at den i bunn og grunn er et instrument for regjeringen, ikke en slags ideell nasjonal folkebevegelse som kan tillate seg å opptre som pressegruppe for seg selv som daværende forsvarssjef general Diesen klart uttrykket det.³ (Johansen, 2007). Endringer av oppdragets karakter kan derfor ha vært en medvirkende årsak til at idealsime bør vike plass til fordel for profesjonalisme. I så henseende kan det synes som om Janowitz (1960) var forut for sin tid da han introduserte konseptet ”*the constabulary force*”.

Det moderne samfunnet medfører også nye roller for den militære yrkesutøver som krever en annen forståelse for kompleksiteten og behovet for samhandling i operasjoner, ofte omtalt som *comprehensive approach*. I FFOD blir *comprehensive approach* beskrevet som;

”Ambisjonen internasjonalt er i dag å knytte militære og sivile virkemidler tettere sammen. Innenfor FN-systemet og i EU-sammenheng brukes ofte begrepet integrerte operasjoner, i Storbritannia refereres det ofte til Comprehensive Approach to Operations, og i NATO brukes begrepet Effects Based Approach to Operations” (Forsvarsstaben, 2007, s. 29).

Dette kan indikere en distansering fra Huntingtons (1957) teori om ”*management of violence*”, til fordel for en tilnærming til Janowitz` (1960) ”*constabulary force*”.

3.4.1 Oppsummering

Analysen så langt indikerer at *Idealisme* ikke nødvendigvis er noe som vil blokkere for *Profesjonalisme*, men heller at *Idealisme* har fått gi vike for *Profesjonalisme* som drivkraft.

³ Utdrag fra et foredrag av Sverre Diesen Oslo Militære Samfunn 13. november 2006

Utviklingen kan synes å være naturlig i den grad det sivile samfunnet nå stiller andre krav til den militære profesjonsutøver.

Dette synliggjøres blant annet gjennom at utdanningssystemene nå i større grad søker å øke forståelsen for at internasjonal politikk og kultur, kompleksiteten i konfliktene og økt samhandling *er sentrale elementer*. Men det peker også på spenningsfeltet mellom den militære organisasjonen, samfunnet og det politiske miljøet, der offiseren bør delta i den offentlige debatten med sin kunnskap, og at samfunnet må aksepterer offiseren i sin profesjon på lik linje med andre profesjoner. Videre er det viktig at offiseren viser sin fagmilitære tyngd for å nyansere samfunnsdebatten. Det som er av størst betydning er at Forsvaret som organisasjon står samlet med en felles profesjonsidentitet og en sterk lojalitet til denne. Til sist er det særdeles viktig at de politiske nivået respekterer den militære profesjon samtidig som offiserskorpset ikke lar seg forlede inn i den politiske retorikken for å fremheve egne saker, noe som kan virke nedbrytende på organisasjonen i seg selv men også for den militære profesjonsidentitet.

Tabell 2 oppsummerer og presenterer skiller og fellestrekk mellom *Idealisme* og *Profesjonalisme*.

Idealisme		Profesjonalisme
<p>Klassisk</p> <ul style="list-style-type: none"> • Altruistisk • Identifiserer seg med/sympati for oppdraget og/eller saken • Territorielt, ønsker ikke INTOPS 	<p>Moderne</p> <ul style="list-style-type: none"> • Altruistisk • Identifiserer seg med/sympati for oppdraget og/eller saken • Kan utvides til å se norske verdier i en større kontekst <ul style="list-style-type: none"> ○ Ønsker valgfrihet for INTOPS 	<p>Profesjonalisme</p> <ul style="list-style-type: none"> • Altruistisk • Identifiserer seg med/sympati for yrkesrollen, kamerater og avdeling • Hvor som helst, når som helst

Tabell 2 Skjematisk fremstilling av yrkeskategoriene *Idealisme* og *Profesjonalisme* nyansert (Johansen, 2007)

3.5 Individualisme og Moskos I/O tese

Jan O. Jacobsen diskuterte i sin artikkel ”Den militære organisasjons møte med den nye individualismen” forholdet mellom plikter og rettigheter, og hevdet blant annet at plikten stod for noe fordoms, og rettigheter som den nye tidens motivasjon (J. O. Jacobsen, 2005). Plikten, som står for det å gjøre det rette, inneholder derfor et moralsk aspekt, og peker i en retning mot *Idealisme*. Rettigheter og egennytte peker derimot i retning av *Individualisme*. Videre hevder Jacobsen (2005) at det må finnes en forpliktelse for at et samfunn skal eksistere som et samfunn og at dette gjelder i enda sterke grad den militære organisasjonen. Antydningen om at *Individualisme* har utviklet seg i takt med at tanken på krig har blitt fjernere kan derfor ha bidratt til å svekke pliktfølelsen. Siden det også har vært antydning at den militære organisasjonen også følger denne utviklingen, i hvilken grad vil da *Individualisme* være utbredt i Forsvaret, eller sagt med andre ord; finnes det fortsatt en liten øy av plikter i et hav av rettigheter? Er det slik at plikter og rettigheter, eller *Idealisme* og *Individualisme* skaper balanse istedenfor å virke som to motpoler?

I 1977 lanserte Moskos sin I/O hypotese der han i likhet med Janowitz antok at den militære organisasjon påvirkes av samfunnsutviklingen, slik at den vil endre seg fra å være en særskilt organisasjon til å være en blant mange. Tesen relaterer seg både til den enkeltes holdninger og motivasjon, endringer i Forsvaret som en sosial organisasjon og forholdet mellom sivile og militære yrkesutøvere. Moskos (1977) antok videre at den militære organisasjonen fortsatt ville beholde sin autonomi til tross for at den ble påvirket av sosiale trender. Denne dualiteten ses i form av to ulike beskrivninger av organisasjonen, *Institutional* og *Occupational*. Moskos arbeidet ut i fra hypotesen om at offiseren hadde beveget seg fra å være *Institutional*, (plikt, kall), mot noe som mer kan kalles *Occupational*, (rettigheter). Utviklingen kan synes uunngåelig siden Forsvaret utvikler seg i takt med samfunnet generelt. Det som imidlertid er viktig å fokusere på, er de potensielle utfordringer, konsekvenser eller ringvirkninger dette har for den militære organisasjonen (Moskos & Wood, 1988, s. 4-5). En mulig konsekvens er at Forsvaret går fra å være styrt av egendefinerte kriterier til å bli styrt av økonomiske prinsipper, og at rekrutteringsbasen dreier seg fra idealister til å rekruttere personell som ser på Forsvaret som en hvilken som helst arbeidsplass (J. O. Jacobsen, 2005).

I 1988 lanserte Moskos og Woods empirisk dekning for Moskos` (1977) hypotese. De fant blant annet at *Institutional* - verdier er nært knyttet til at den profesjonelle har en plikt overfor samfunnet som en del av sin yrkeskodeks, som ikke er begrenset av arbeidstid eller motivert av lønnsforhandlinger. *Occupational* - verdier derimot er preget av motiver som profitt og

egeninteresse, og hvilke rettigheter som kan tilegnes. Moskos og Woods fryktet at denne glidningen over til *Occupational* verdier ville kunne påvirke den militære oppdragsutførelsen. De antok at offiserer med preg av *Occupational* - verdier kun ville gjøre det han ble bedt om, og intet utover det, med implisitte forventninger om økonomisk kompensasjon for å utføre ekstra oppgaver. Dette kontrasterte tidligere etablerte *Institutional* - verdier som i større grad vektla ikke-materialistiske belønningssystemer og med en forpliktelse til oppdragsutførelse. Med *Institutional* - verdier ville alltid oppdraget stå i sentrum, og offiseren ville gjøre alt for å gjennomføre organisasjonens endelige målsetting (Moskos & Wood, 1988, s. 5).

Et vesentlig aspekt ved I/O tesen er dens forsøk på å identifisere en overbyggende trend, men samtidig poengterer og anerkjenner at militære organisasjoner er ulikt bygget opp, avhengig av sivil - militær historie, militære tradisjoner og geopolitisk posisjon (Moskos & Wood, 1988).

I/O modellen beskriver at utviklingen skjer innom den militære organisasjonen, mellom ulike avdelinger, våpengrener, mellom men og kvinner, mellom dem som befinner seg i INTOPS og de som er hjemme. Det kan eksistere trender som peker i retning av en reinstitusjonalisering generelt eller innen spesielle grupperinger (Moskos & Wood, 1988).

Det grunnleggende er hvilken motivasjon som er den drivende kraften mot *Institutional* eller *Occupational* verdier, er den drevet av idealistiske verdier eller materialistiske. Spørsmålet er i hvilken grad de eksisterer, for de eksisterer samtidig, og hvilke konsekvenser det innebærer for organisasjonen. Nødvendigvis er det ikke et motsetningsforhold, men mer en dynamikk med skiftende konstellasjoner i den ene eller andre retningen.

I den ytterste konsekvens vil derfor en økt grad av *Occupational* - verdier kunne føre til en undergraving av den militære profesjon. Moskos nevner eksplisitt to forhold; dannelsen av militære fagforeninger og den økende graden av sivilt personell som utfører militære oppgaver (Moskos & Wood, 1988).

Hvis militære oppgaver blir redusert til et spørsmål om penger, hvor kost/nytte analyser er styrende, kan dette medføre at den militære profesjon blir fratatt sin beslutningsmyndighet og i enda større grad et politisk instrument der politiske holdninger gjennomsyrrer organisasjonen i forhold til hvilken politisk farge som sitter i regjering. Med sterke fagforeninger som driver de ulike personellkategorier sine saker er enda en faktor som kan ses som en driver for hvordan organisasjonen eller gruppen beveger seg mot *Institutional* eller *Occupational* verdier. Disse eksempler kan betraktes som utfordring for Forsvarets kollektive grunnlag.

Tabell 3 viser det I-O hypotesen hevder at offiserenes begrunnelse for å gå inn i militærorganisasjonen har endret seg fra *Institutional* til *Occupational*.

Variabel	Institutional	Occupational
Legitimitet	Altruistisk	Egoistisk
Samfunnets syn på medlemmene	Respekt basert på begrepet tjeneste	Prestisje basert på lønnsnivå
Rolleforpliktelse	Generalist	Spesialist
Referansegruppe	“Vertikal” innenfor Forsvaret	“Horisontal” med sivile yrker
Rekrutteringsappell	Karaktertrekk, livsstil	Lønn under utdanning, tekniske ferdigheter
Evaluering av opptreden	Holistisk	Segmentert og kvantitativ
Grunnlag for lønn	Grad	Press på arbeidsmarkedet
Typer av belønning	Ikke-materielle, respektskapende	Lønn og bonuser, materialistisk

Tabell 3 I/O hypotesen oppsummert, fritt etter (Kvilvang, 2012)

I et forsøk på å undersøke soldaters motivasjon for å delta i konflikter, oppdaget Battistelli at Moskos I/O modell ikke var tilstrekkelig utviklet for å kartlegge hele spekteret av soldatenes motivasjon. *Institutional - Occupational* dikotomien fanget ikke opp ikke – materiell individuell motivasjon for tjenestegjøring i Forsvaret, og Battistelli antydte en tredelt kategorisering av dikotomien, bestående av tre dimensjoner (Battistelli, 1997, 2000); *Paleomoderne*, reflekterer det som Moskos beskriver som en *Institutional* yrkeskodeks som involverer *Idealisme* og forpliktelse til samfunnet, *Moderne*, involverer det som Moskos beskriver som en *Occupational* kodeks, og reflekterer dermed soldatens individuelle rettigheter, og *Postmoderne* omfatter eventyrlyst og meningsfull personlig erfaring. Det viktigste nyanseringen kommer i dimensjonene *Moderne* og *Postmoderne*, der Battistelli definerte et skille mellom materiell og ikke – materiell motivasjon (Battistelli, 1997, 2000). Moskos (1977) foretok aldri denne nyanseringen i sin beskrivelse av en *Institutional* yrkeskodeks.

En annen viktig utviklingsområde er at Battistelli (1997, 2000) beskriver og analyserer denne tredje motivasjonsfaktoren på individnivå, mens Moskos (1977) fokuserte primært på organisatoriske nivå. Det som er motivasjon i denne postmoderne dimensjonen er mer

selvrealisering, søken etter spenning, opplevelser, eventyrlyst eller adrenalinkick. Forsvaret blir dermed en slags katalysator for den individuelle søken etter opplevelser. Videre så gjenkjenner Battistelli flere fellestrekk mellom *Idealisme* og postmodernisme på enkelte områder (figur3), noe Moskos (1977) ikke gjorde (Battistelli, 2000).

Til tross for at Battistelli (1997, 2000) utvidet I/O tesen, viser funn at holdninger og motivasjon som indikatorer på profesjonsforståelse fortsatt er et sammensatt og komplekst forhold. Caforio har erkjent denne kompleksiteten, og introduserte en ”pragmatisk tilnærming”, som i hovedsak erkjenner at det kan eksistere en tilstand mellom *Institutional* og *Occupational*. Han beskriver dette som om at den militære profesjon står ved et veiskille, der offiseren blir stående som Jack of all trades eller at offisersprofesjonen blir mer segmentert med spesialister (Caforio, 2007, s. 222).

3.5.1 Oppsummering

Moskos (1977) sin I/O tese ble utviklet for over 30 år siden, men anerkjennes fortsatt som analysemodell og er hyppig anvendt til forskning knyttet til profesjon - og selvforståelse innen militære organisasjoner. Selv om modellen i utgangspunktet har vært applisert i det amerikanske forsvaret, har den under årenes løp også blitt anvendt blant annet i komparative studier i NATO-land som Nederland, Italia, Tyskland mfl. Battistelli (1997, 2000) videreutviklet imidlertid denne til også å fange opp postmoderne motivasjonsfaktorer, og Caforio (2007) har erkjent kompleksiteten og introdusert en ”pragmatisk tilnærming”, som i hovedsak erkjenner at det kan eksistere en tilstand mellom *Institutional* og *Occupational* verdier.

3.6 Undersøkelses modell

Johansen(2007, 2011) identifiserte gjennom analyse og teori tre ulike og nyanserte dimensjoner av profesjonsforståelse: *Idealisme*, *Profesjonalisme*, *Individualisme*. Johansen tok utgangspunkt i de fire grunnteoriene – Huntington, Janowitz, Moskos og Battistelli, og diskusjonen om profesjonalisme i Norge er visualisert med Erikssons (2004, 2007) analyser av forholdet mellom *Idealisme* og *Profesjonalisme*. Denne dimensjoneringen, forankret i et teoretisk rammeverk, vises i tabell 4. Gjennom en visualisering av Johansens (2007, 2011)forklaringsmodell ser vi at den er godt forankret og har en logisk sammenheng med beskrevet teori og tidligere viste modeller, og at den har en konsistens sett i norsk sammenheng. Undersøkelsesmodellens tre dimensjoner kan synes å danne tre ytterpunkt i beskrivelsen av fenomenet profesjonsidentitet.

Huntington	Institutional		
Janowitz	Occupational		
Moskos	Institutional	Occupational	
Battistelli	Paleomoderne	Moderne	Postmoderne
Eriksson	Idealisme	Profesjonalisme	
Johansen	Idealisme	Profesjonalisme	Individualisme

Tabell 4 Teoretisk rammeverk fritt etter Kvilvang(2012)

Tabell 5 viser en fremstilling av undersøkelsesmodellens innhold. En modell som underbygger det spørreskjemaet som er benyttet og som vil bli videre behandlet i kapittel 5.

Idealisme (arven)		Profesjonalisme (det nye ideal)	Individualisme (trusselen)	
Altruistisk Orientert/Lojal mot saken Moralbæreren Kompensasjon gjennom å tjene saken		Altruistisk Orientert/ lojal mot kamerater/avdeling	Egoistisk Orienter/lojal mot sitt ego Setter egne behov i sentrum	
Klassisk Territorielt orientert Skeptisk til INTOPS	Moderne Deltar gjerne i INTOPS når saken eller oppdraget er "rett" Valgfrihet for å delta i INTOPS	Moralbærer er profesjonsfelleskapet, kameratene/avdelingen Altoppfrende, hvor som helst, når som helst(så lenge det er karriere – eller ekspertise-fremmende) Kompensasjon gjennom ervervelse av ekspertise Æreskodeks sentralt	Materialistisk Markedstenking: krever klare rammer for ytelse som for eksempel lønn og fritid Æreskodeks uten betydning	Ikke-materialistisk Kompensasjon oppnås gjennom opplevelsen i seg selv; spennende med operasjoner som gir adrenalin kick. Forsvaret er en mekanisme for selvrealisering Æreskodeks uten betydning

Tabell 5 undersøkelsesmodellens innhold fritt etter Johansen(2007)

3.7 Oppsummering teorikapitel

Hensikten med dette kapitlet har vært å presentere en teoribegrunnelse, og skape en sammenheng mellom teori og empiri. Videre er det gjort et forsøk på å vise hvordan etablerte teorier kan være anvendbare også i en norsk kontekst. Teorikapitlet viser også at det finnes ikke noen enkel forklaring på begrepet profesjon, noe som indikerer et grunnlag for videre forskning. Det som kan sies er at gjennom 60 år så har teoriene utviklet seg og blitt påvirket av samfunnmessige strømninger. Videre synes modelleringen de tre dimensjonene *Idealisme*, *Profesjonalisme* og *Individualisme* å være hensiktsmessig, og disse synes samtidig godt teoretisk forankret. Videre underbygges en form for begrepsvaliditet, noe som gjør at de kan tolkes og gjøres mer generaliserbare.

4 Forskningsdesign og metode

“Forskning er en uendelig metodisk leting med midlertidige og usikre resultater”

Arne Næss⁴(Grimen, 2004, s. 11)

Hensikten med denne delen er å redegjøre for hvilke valg som er gjort i forhold til forskningsdesign og metode. Det metodiske valget er bygget på en deduktiv tilnærming. Det har derfor vært viktig å ha et grundig teorikapitel som viser grunnlaget for datafangsten gjennom anvendelse av teori og empiri. Militærsosiologi er et relativt nytt fenomen på forskningsfronten i Norge, men siden 2007 så har fokuset økt og det finnes mer litteratur, artikler, doktor – og masterarbeid som omhandler norsk kontekst. Som en konsekvens er det fortsatt amerikansk litteratur og forskning som er ledende, siden det foreligger lite norsk empiri.

Min oppgave omhandler i hvilken grad holdninger og profesjonsforståelse bland offiserer er i samsvar med hva Forsvaret som organisasjon forventer. Jeg har valgt en kvantitativ tilnærming for å kunne undersøke om det finnes et spenningsfelt mellom offiserskåren og forsvars- organisasjonen og om det finnes forskjeller på demografiske områden, som for eksempel forsvarsgren, INTOPS, kjønn og alder. Den kvantitative tilnærmingen gjør det å kunne tallfeste data som kan danne grunnlag for generalisering og bidra med videre empiri.

⁴ Ur Arne Næss bok Livsfilosofi. Et personlig bidrag om følelser og fornuft

Fenomenet profesjonsforståelse er i teorikapitlet utviklet i 3 dimensjoner og betegnes som hovedvariablene; *Idealisme, Profesjonalisme og Individualisme*, disse tre dimensjonene kan betraktes som konkurrerende seg emellom. Problemstillingen betraktes som klar og den vil gjøre et forsøk på å kartlegge hovedvariablenes omfang og samvariasjon samt om det finnes et spenningsfelt mellom offiserens og Forsvarsorganisasjonens oppfattning av profesjonsforståelse. Valget har derfor falt på en ekstensiv og beskrivende design får at kunne svare best mulig på problemstillingen.

4.1 Valg av respondenter

Som tittelen på oppgaven indikerer er jeg interessert i å finne ut av om den norske offisersyrket har gått fra og være idealistisk til å være en profesjon. I og med at det har blitt et økt fokus på profesjonsidentitet og holdninger og at de forandringer som skal skje i en organisasjon må etableres fra toppen var det naturlig å velge det strategiske nivået i Forsvaret, representert av fagmilitærtråd og ledere i forsvarsstabens underavdelinger. Dels for at det fagmilitære rådet er rådgivende organ til det politiske nivået og dels for at strategisk nivå er en integrert del i Forsvarsdepartementet. Forsvarets Høyskole representerer den utdanningsinstitusjon som utdanner offiserer som er potensielle kandidater for ledende stillinger i fremtiden. Utdanningsinstitusjonen er dermed en viktig katalysator for å få etablere de holdninger og profesjonsforståelse som er fastsatt i Verdigrunnlag (2011), FFOD (2007) og HEL (2009). Stabs - og masterstudenter ble valgt før at de potensielle kandidater for høyere ledende stillinger i Forsvaret i fremtiden

I oppgaven fokuseres det på høyere offiserer som her regnes som general til kaptein for å få et bredt utvalg i forhold til de demografiske variablene forsvarsgren, våpengren, sivilstatus, INTOPS, alder og kjønn. Den strategiske ledelsen, personell ved Høyskolen og studenter har representanter som dekker de demografiske variablene som spørreundersøkelsen bygger på. Et siste viktig aspekt er kjønn. Det er et politisk viktig beslutning at kvinneandelen i Forsvaret skal øke for å få bredde også i denne organisasjonen på lik linje med andre sivile organisasjoner. På grunn av det er færre kvinner på stabsstudiet 2011/2012 så ble kvinnelige offiserer fra Stabsskole utdanningen 2010/2011 invitert å delta.

4.1.1 Forskningsetiske forhold

Det er tre grunnleggende krav som er beskrivende til forholdet mellom forsker og forskningsobjekt / respondent. Det må foreligge informert samtykke, privatlivet må vernes og

riktig presentasjon av data (J. I. Jacobsen, 2003, s. 393-399). Disse grunnleggende kravene har vært ivaretatt i denne undersøkelsen på følgende måte:

Spørreundersøkelsen har blitt distribuert på to måter, ved personlig fremmøte der det var mulig og via mail. Ved begge former blev respondentene informert om at dette var frivillig og at svarene ikke kunde knyttes direkte til personen. Frivillighet er og presisert på spørreskjemaet første side.

Respondentene som blev kontaktet via mail er tilsendt spørreskjemaet enkeltvis, så at det er ingen som vet vem som har fått tilsendt mer enn meg. Alle lister med navn finnes kun på papir og etter at datasamlingen er ferdig så er disse listene makulert.

Når svar har kommet tilbake via mail er kun spørreskjemaet registret og mail slettet. Etter at spørreskjemaet er dratt ut i papirformat er spørreskjemaet slettet fra datamaskinen.

Det finnes ingen mulighet at spore svar på spørreskjemaet tilbake til respondentene som har svart. Alle spørreskjemaene foreligger skriftlig og dette gir muligheter for å etterprøve mine tolkninger.

Det er innhentet godkjenning både fra dekanen og admiralen på Forsvarets Høyskole.

Det anses derfor slik at både organisasjonen og respondentene har gitt informert samtykke.

All datainnsamling har foregått i henhold til retningslinjene fra Personvernombudet for forskning. Et aspekt ved anonymiseringen er kobling mellom person eller gruppe og publiserte funn. Dette gjelder spesielt funn som knyttes til demografiske variabler med et svært lite antall respondenter. Et eksempel på dette er kjønn som variabel, spesielt i denne studiens utvalg der antallet kvinner er lavt. I særlig grad gjelder dette dersom denne variabelen kobles med en annen demografisk variabel som kan gjøre det mulig å identifisere enkeltpersoner. Dette gjør at en må utvise ekstra aktsomhet ved analyse og publisering.

Mitt ståsted som sivilt ansatt i forsvarsorganisasjonen, med en helt annen yrkesbakgrunn og erfaringer gjør at jeg kan tilnærme meg problemstillingen uten å være forutinntatt.

Prosjektet er også meldt inn og godkjent av Personvernombudet for forskning ved Norsk Samfunnsvitenskaplig Datatjeneste(NSD)

4.2 Valg av metode

Som nevnt innledningsvis så har jeg valgt en kvantitativ tilnærming med bruk av et etablert skalaer. Kvantitativ forskningsstrategi bygger på at sosiale fenomener viser en så stor stabilitet at målning og kvantitativ beskrivelse er meningsfylt (Ringdal, 2009, s. 91). Denne teknikken egner seg derfor godt til å få svar på de spesifikke spørsmål som denne

problemstillingen reiser. Det som og taler for en kvantitativ tilnærming er at jeg ønsker å beskrive hyppighet eller omfang av et fenomen, som i denne oppgaven består av ulike former for profesjonsforståelse. I og med at mitt urvalg er høyere offiserer som den gruppen som er spesielt interessant at fange opp vil en spørreundersøkelse være bedre egnet enn intervjuer for å øke antallet respondenter. Gjennom en spørreundersøkelse får jeg inn informasjon fra enkelte individer som danner grunnlaget for hva gruppen enkeltindivider mener om en sak, ikke hva personen selv mener (Ringdal, 2009). Hvis en undersøkelse har mange respondenter og mange har den samme oppfatningen vill en kvantitativ undersøkelse derfor støtte opp rundt den oppfatningen.

I denne oppgaven er det benyttet en tversnittdesign, en så kallet cross-sectional design som beskriver et fenomen på et bestemt tidspunkt. Kvantitative tversnittstudier som er basert på en spørreundersøkelse er mest brukt innom forskning i sosiologi, noe som aktualiserer bruken i denne oppgaven. En svakhet er at man kun får et bilde av situasjonen der og da. Tidsserie studier vil være bedre da man kan se utviklingen av fenomener, men på grunn av kort tid ville det ikke være mulig i denne oppgaven. En annen grunn for bruk av metoden er at det finnes fenomener som kun er tilgjengelige ved kvantitativ forskning med et representativt utvalg, slike fenomen kan være de demografiske variablene i spørreundersøkelsen (Grimen, 2004, s. 255). Det kanskje viktigste argumentet for bruk av metoden er de ulike dimensjonene ved profesjonsidentiteten er sammenlignbare med andre tilsvarende studier, noe som medfører at sammenlikningen med disse studiene kan gjøres.

Noe som kan være både en ulempe og en fordel er at vi lett kan bevare en kritisk avstand til det vi undersøker. Man utvikler ingen personlige bindinger og hver enkel respondent blir kun et nummer som er tilknyttet spørreskjemaet. Risikoen er dog at undersøkelsen kan få et overfladisk preg (J. I. Jacobsen, 2003, s. 119). Sjansen for dette i denne undersøkelsen betraktes dog som liten da seriøsiteten bland respondentene betraktes som høy. Det finnes dog noen prinsipielle argumenter mot å drive kvantitativ forskning. Disse går stort sett i to retninger; 1) hermeneutisk (tolkningsteoretisk) retning, tross for at spørreskjemaet er standardisert så kan respondentene tolke de ulikt på grunn av eksempelvis språk 2) ontologisk retning, hva som er eller hva som eksisterer, det vil si at undersøkeren på forhånd har definert hva som er relevant at svare på. På en brutal måte så kan det sies at vi får kun svar på det vi spør om.

En siste ting som kan ha en negativ påvirkning er undersøkelseeffekten, det vil si at respondenter la være å svare på spørsmål og at dette frafallet kan i sin tur medføre systematiske skjevheter (Grimen, 2004; J. I. Jacobsen, 2003). Denne negative påvirkningen betraktes som liten i denne undersøkelsen. Siden idealet i en undersøkelse oftest er en kombinasjon av ulike tilnærminger, ville en spørreundersøkelse kombinert med intervju gitt en bedre dekning av problemstillingen. Dersom det fremkommer oppsigelsesvekkende resultater kunde dette vært relevant, for å kunne bekrefte eller avkrefte funn. Det som taler imot en slik ideell tilnærming er primært knyttet til ressursmessige årsaker, særlig tid og rom (Grimen, 2004; J. I. Jacobsen, 2003; Ringdal, 2007).

4.2.1 Spørreundersøkelsens utforming

Spørreundersøkelsen er utformet i forbindelse med Johansen (2007) sin masteroppgave og består av tre skalaer. Den har blitt brukt av masterstudenter etter den tid og den er en del av Johansens doktoravhandling per tiden. Spørreundersøkelsen er formelt godkjent av Forsvarets Høgskole og personvernombud for forskning.

Spørreundersøkelsen består av 5 deler og er svarsmessig tilpasset tre skalaer *Profesjonsidentitet*, *Hardiness*, *Commitment* som ønskes kartlagt gjennom lukkede påstander.

Del en er en forespørsel om å delta i spørreundersøkelsen, der hensikten med oppgaven er definert. Videre poengteres det at deltakelsen er frivillig, om man velger å delta så er det regnet som et samtykke for deltakelse. Anonymitetsprinsippet er poengtert her og at resultatene ikke er knyttet til personen som deltar. Resultatene for denne undersøkelsen vil derfor ikke bli knyttet til respondenten som person er understreket, dette for å forsøke øke graden av fortrolighet til respondenten og dermed øke graden av ærlighet ved besvarelsen.

Del to omfatter *demografiske* spørsmål det vil si spørsmål knyttet til personalia. Disse er; alder, kjønn, grad, forsvarsgren, bransje/våpengren, INTOPS, sivilstatus og barn.

Grad er delt i to deler; Oberstløytnant/kommandørkaptein eller høyere og major/orlogskaptein eller lavere for å unnvike at respondenten kan spores.

Denne delen gir en mulighet til bruk for kryssing av data og muligheter for å undersøke mulig korrelasjon i oppgavens tolknings - og drøftingsdel.

Del tre omhandler 33 påstander knyttet til profesjonsidentitet. Her er Johansens(2011/2012) NPIS (Norewegian Professional Identity Scale) anvendt. Skalaen bygger på de tre hovedvariablene *Idealisme(11)*, *Profesjonalisme(12)* og *Individualisme(10)*. Disse er ikke forklart for å unnvike at respondenten blir påvirket av forklaringene og blir selektiv i forhold

til hvordan vedkommende besvarer spørsmålene. Påstandene er målt ved hjelp av Likerts skala fra 1-7, der 1 betyr helt uenig og 7 helt enig. Tallet 4 indikerer verken uenig eller enig (Johansen, 2011).

Del fire består av 15 påstander som måler *Hardiness*.

Hardiness beskriver hardførhet, robusthet eller psykologisk motstandskraft, en variabel som beskriver forholdet mellom belastninger og helsevariabler, og har blitt ansett for å gi uttrykk for relativt stabile personlighetsegenskaper (Johnsen, Eid, & Bartone, 2004; Kobasa, 1979). Hardiness inneholder tre dimensjoner; *involvering*, *kontroll* og *utfordring* som kan ses på som dimensjoner av sammenvevde holdninger som kommer frem ved mestring av stressende situasjoner. Disse potensielle belastende situasjonene kan omdannes til individuelle erfaringer som kan bidra til personlig vekst og læring (Hystad, Eid, Johansen, & Laberg, 2009; Maddi, 2007).

Skalaen bestod i utgangspunkt av 55 påstander men har utviklets til en skala som består av 15 påstander (The short Hardiness scale) som er benyttet her (Bartone, 1995). Videre har skalaen svært gode psykometriske egenskaper, og har vist god reliabilitet og validitet i flere militære utvalg (Bartone, 1995, 1999, 2006). Skalaen har vist god validitet med hensyn til mestringsatferd i stressede situasjoner (Bartone, 1999).

Påstandene er målt ved hjelp av Likerts skala fra 1 – 4, der 1 er helt uenig og 4 helt enig (Johnsen et al., 2004).

Hardiness skalaen er brukt for å se på begrepsvaliditet i forhold til dimensjonene av profesjonsidentitet

Del fem består av 9 påstander som måler graden av forpliktelse til Forsvaret, *Organizational Commitment*. Commitment dimensjonen indikerer i hvilken grad en person vurderer tilhørigheten til organisasjonen personen tilhører, og i hvilken utstrekning vedkommende ønsker å fortsette å tilhøre organisasjonen.

De 9 påstandene er hentet fra kortversjonen av Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) (Mowday, Steers, & Porter, 1979). Påstandene er målt ved hjelp av Likerts skala fra 1 – 7, der 1 er helt uenig og 7 er helt enig. Tallet 4 indikerer verken uenig eller enig (Johansen, 2011).

Commitment skalaen er brukt for å se på begrepsvaliditet i forhold til dimensjonene av profesjonsidentitet.

Skalaene består kun av lukkede spørsmål og er så kallede *rangordnede* spørsmål som er utarbeidet som påstander. Noe som er vanlig når man forsøker å måle bland annet holdninger, profesjonsidentitet og forplikteleser. Med en skalert skala får man frem intensiteten i respondentens svar (J. I. Jacobsen, 2003, s. 235).

I utgangspunktet kan alle tre skalaene betraktes som mer eller mindre etablerte. Dette innebærer at man kan forvente stabilitet knyttet til psykomeriske egenskaper. Måling av holdninger er psykologiske tilstander som er indirekte målbare. Disse kan vekke positive, nøytrale eller negative følelser hos respondenten. Det er derfor utarbeidet en rekke råd for at formuler slike spørsmål (Ringdal, 2009, s. 181);

1. Forviss deg om at holdningsobjektet er klart definert.
2. Unngå flerdimensjonale spørsmål.
3. Unngå ledende spørsmål.
4. Forsøk å måle holdningenes styrke
5. Benytt gjerne flere spørsmål til å måle holdninger til komplekse objekter
6. Still generelle spørsmål før spesifikke om samme holdningsobjekt.
7. Benytt lukkede spørsmål og vurder svaralternativene nøye.

En inspeksjon av benyttede skalaer indikerer at punktene oven er tilfredstilt. Spørreskjemaet som er brukt er dekkende på disse punkter.

Skalaene er konstruert på en måte som gjør at spørsmålene kommer i tilfeldig rekkefølge i alle tre delene med påstander *spørsmålskontekst – effekten*. Om de to siste delene med *Hardiness* og *Committment* kan regnes som mer sensitive påstander så kommer de til slutt noe som kan ufarliggjøre undersøkelsen for respondenten. En annen ting som er vurdert i forhold til rekkefølge av påstander er den så kallede *spørsmålskontekst – effekten*. Dette fenomenet innebærer at i en spørreundersøkelse så settes respondenten i en spesiell sinnstemning (J. I. Jacobsen, 2003, s. 249). Spørreskjemaet som er benyttet i denne undersøkelsen har kun lukkede spørsmål, noe som Jacobsen skriver kan være en risiko. Det at respondentene ikke kan uttrykke seg med egen ord kan virke negativt og at respondentene derfor la vær å svare (J. I. Jacobsen, 2003, s. 248). Denne risikoen har i denne undersøkelsen blitt vurdert som minimal.

Det er ikke benyttet så kallede *filterspørsmål*, det vil si spørsmål som leder videre til et annet, vi får da undergrupper til ulike enheter. Dette er unngått for å redusere kompleksiteten i undersøkelsen (J. I. Jacobsen, 2003, s. 249).

Til sist er retningen på enkelte påstander blitt reversert for at unngå *ja- eller nei – effekten*, det vil si at en del spørsmål har måttet lades, gi en spesiell vinkling for å få respondenten at reagere på påstanden. Slike påstander kan lades positivt eller negativt. I en spørreundersøkelse er det lett at spørsmålene kommer i en rekkefølge som gjør at respondenten kommer inn i en rytme og krysser av på en plass av gammel vane. Derfor lader man om påstander så at man tvinger respondenten mellom alternativene, i denne undersøkelsen mellom helt uenig til helt enig (J. I. Jacobsen, 2003, s. 251).

4.3 Validitet og reliabilitet

I oppgaven har det egnets stor plass til teorikapitlet for å etablere best mulig begrepsmessig gyldighet gjennom utvikling og nyansering av hovedvariablene.

Validitet eller gyldighet går på om man faktisk måler det man vill. Den må alltid forankres til teoretiske sammenhenger som begrepet forankres i. Det som dog må sies er at denne type validitet som det her refereres til er begrepsvaliditet som er beskrevet i kapitel 3.1.

Reliabilitet, (pålitelighet) handler om gjentatte målinger med samme måleinstrument gir samme resultat. Reliabilitet er et rent empirisk spørsmål og høy reliabilitet er en forutsetning for høy validitet. Reliabilitet vurderes i denne undersøkelsen på indekser i tverrsnittsdata. Det måles grad av *intern konsistens* mellom indikatorene som skal inngå i en indeks. Den interne konsistensen måles med Cronbachs alfa, en statistisk størrelse som varierer fra 0 til 1. En indeks har en tilfredsstillende reliabilitet hvis alfa har en høy verdi 0,70. Jo sterkere sammenhenger mellom indikatorene, og jo flere de er, dess bedre blir reliabiliteten målt i Cronbachs alfa (Ringdal, 2009, s. 86-87).

4.3.1 Konformitet og press

Spørreundersøkelsen har blitt sendt ut en gang på mail og utdelt ved et personlig fremmøte. Det er ikke blitt sendt ut noen påminnelse om svar dato. Det har blitt tydeliggjort at undersøkelsen er frivillig. Det inntrykket jeg sitter med er at de som har vært interessert i å svare har gjort det, eller så har man latt være. Det var tydelig ved fremmøte når alle fikk delt ut spørreskjemaet og uansett om jeg fikk levert tilbake mesteparten så var det ikke alle som hadde fylt ut skjemaet. Dette tyder på at det har vært lite press på respondentene.

4.3.2 Svarprosent

Det blev invitert 155 offiserer til å delta i undersøkelsen, av disse svarer 82. Dette gir en svarprosent på 53 %. Svarprosent fordelt mellom men og kvinner er: Men 51 % og Kvinner 67 %. Svarprosenten betraktes som tilstrekkelig for å kunne trekke fornuftige slutninger basert på mine statistiske analyser

4.3.3 Analyseverktøy

IBM SPSS statistics versjon 19 er benyttet som statistisk analyseverktøy

I oppgaven er det brukt:

- Deskriptiv statistikk for kontroll og oversikt over data.
- ANOVA og T-Test for å undersøke signifikante forskjeller mellom grupper (forsvarsgren, INTOPS, kjønn etc.)
- Korrelasjonsanalyser for å undersøke konstruktvaliditet.
- Two – way between – group ANOVA for å undersøke effekten av INTOPS – deltakelse samt forsvargren på de ulike dimensjonene av profesjonsidentitet. (Christophersen, 2006; Field, 2005; Hammervold, 2008)

5 Analyse og presentasjon av undersøkelse

I oppgavens teorikapittel er det synliggjort at profesjonsidentitet og profesjonsforståelse er et sammensatt og komplekst fenomen som kan tolkes på forskjellige måter. Kapitlet viser samtidig at profesjonsforståelse kan betraktes som flerdimensjonalt, og analyseres gjennom tre konkurrerende dimensjoner. Teorikapitlet viser også at utviklingen i forsvarsorganisasjonen etter den kalde krigen i økende grad er påvirket av de sivile samfunnet, og at den økende graden av kompleksiteten i forsvarsorganisasjonen vil kunne påvirke offiserens forståelse av egen profesjon.

Med dette som bakteppe presenteres fortløpende analyser og funn.

5.1 Validering av NPIS skalaen

NPIS skalaen måler profesjonsidentitet og består av de tre dimensjonene *Idealisme*, *Profesjonalisme* og *Individualisme*. Til tross for at denne skalaen tidligere er anvendt og testet for psykometriske egenskaper som reliabilitet og validitet, kan det være hensiktsmessig å gjennomføre en ytterligere validering av skalaen, spesielt med hensyn til subskalaenes interne

konsistens og aspekter ved konstruktvaliditet. En mulig strategi for å undersøke konstruktvaliditet på er å se i hvilken grad konstruktet korrelerer med beslektede konstrukt. For at fastsette validitet til NPIS dimensjonen korreleres denne med to skalaer som måler personlighetstrekk og forpliktelse til Forsvars organisasjonen generelt, *Hardiness* og *Commitment*. Siden *Commitment* og *Hardiness* deler en rekke aspekter og egenskaper som både er beslektet av *Profesjonalisme* og som i tillegg kan kjennes igjen i FFOD. En positiv korrelasjon mellom disse fenomenene vil derfor bidra til å styrke konstruktvaliditet

Følgende aspekter ved Forsvarets felles profesjonsidentitet er beskrevet i FFOD;

- Det felles ansvaret militært personell har overfor samfunnet for å forberede seg intellektuelt, moralsk og fysisk på å forsvare Norge og norske interesser nasjonalt og internasjonalt.
- Tilliten til hverandres dømmekraft, kunnskaper og vilje til å løse oppgaver.
- Erkjennelsen av at kjernen i profesjonen er gjennomføring av operasjoner.
- Viljen til å forsere hindringer og løse gitte oppgaver på best mulig måte
- Erkjennelse at den militære profesjon er kollektiv, og at holdninger og handlinger som bidrar til å styrke samholdet er helt avgjørende.
- Erkjennelsen av at militært personell i noen situasjoner gis mandat til å ta liv og å risikere liv, og at dette stiller store krav til disiplin og en høyt utviklet moral og etikk.
- Kjerneverdier som respekt, ansvar og mot, forener og preger de militære personellens handlinger.

Dette er det fundamentet som skaper den felles profesjonsidentiteten og som stryker Forsvaret som en helhet (Forsvarsstaben, 2007, s. 159). Videre beskrives forhold som robusthet eller hardførhet ved karakteren hos den profesjonelle offiseren og som en del av selve fundamentet for profesjonsidentitet (Forsvarsstaben, 2007, s. 159). Dette finner vi i begrepet *Hardiness*, som viser til personlige egenskaper. *Hardiness* er delt inn i tre dimensjoner som omfatter *involvering* som en beskrivelse av forpliktelse ovenfor seg selv og omverden, *utfordring* som en beskrivelse hvordan man ser på nye og ukjente opplevelser som noe spennende og utfordrende, *kontroll* som beskriver troen på egen evne til å kunne påvirke. Disse dimensjonene i *Hardiness* deler derfor noen av de samme egenskapene som beskrives i *Profesjonalisme*.

En korrelasjonsanalyse indikerer en positiv sammenheng mellom *Hardiness* og *Profesjonalisme*, samtidig som den indikerer en negativ sammenheng mellom *Individualisme* og *Hardiness*, noe som også er i tråd med funn i Johansens (2011) studie. Sammenhengene er imidlertid ikke signifikante. Resultat av korrelasjonsanalysen mellom *Hardiness*, *Idealisme*, *Profesjonalisme* og *Individualisme* vises i tabell 6.

I FFOD beskrives den militære profesjonen i form av et kollektiv, der holdninger og handlinger som styrker dette er helt avgjørende. Disse karakteristikaene er beslektede med aspekter ved forpliktelse (eller *Commitment*). Mowday, Steers and Porter(1979) strebet etter å utvikle et valid målinstrument før *Organizational Commitment* og de oppdaget at *Commitment* kan beskrives med tre relaterte faktorer; (1) en sterk tro og aksept av organisasjonens mål og verdier, (2) en betydelig villighet til å anstrenge seg på vegne av organisasjonen, (3) et sterkt ønske om å tilhøre organisasjonen. Alle tre faktorene, spesielt (1) og (2) likner på et doktrinellt konstrukt av *Profesjonalisme*. *Organizational Commitment* må derfor ses som en indikator på *Profesjonalisme* og positive korrelasjoner mellom konstrukter kan styrke konstruktets validitet av *Profesjonalisme*.

Tidligere studie av Johansen indikerer at *Profesjonalisme* og *Organizational Commitment* er beslektede fenomener, og signifikante positive korrelasjoner er funnet mellom disse. Samme studie indikerer også en negativ korrelasjon mellom *Individualisme* og *Commitment*(Johansen, 2011). En korrelasjonsanalyse er derfor gjennomført for å undersøke i hvilken grad de ulike dimensjonene av profesjonsidentitet faktisk er relatert til *Commitment*, og om disse støtter Johansens tidligere funn. Tabell 6 viser resultat av korrelasjonsanalysen mellom *Commitment*, *Idealisme*, *Profesjonalisme* og *Individualisme*. Denne viser en signifikant positiv korrelasjon mellom *Profesjonalisme* og *Commitment*, samt en negativ korrelasjon mellom *Commitment* og *Individualisme*. Dette er helt i samsvar med Johansens (2011) funn og bidrar derfor til å stryke begrepsvaliditeten til *Profesjonalisme* og *Individualisme*.

Det gjøres og en korrelasjonsanalyse mellom *Hardiness* og *Commitment*, som viser signifikant positiv korrelasjon mellom disse. Dette styrker konstruktvaliditet i *Profesjonalisme*.

Tabell 6 viser resultat av korrelasjonsanalyse mellom *Hardiness*, *Commitment*, *Idealisme*, *Profesjonalisme* og *Individualisme*.

Korrelasjon mellom Hardiness, Commitment, Idealisme Profesjonalisme og Individualisme

	Mean	SD	Hard.	Comm	Prof	Ind	Idea
Hardiness	3,18	0,28		.427**	.216	-.155	.228*
Commitment	4,95	0,81			.324**	-.227*	.202
Professionalisme	4,20	1,14				-,015	-,161
Individualisme	4,53	0,80					-,016
Idealisme	4,39	0,68					

Tabell 6 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

5.2 Reliabilitet

Reliabilitet testes gjennom å undersøke Cronbachs alpha for de enkelte subskalaene. Flere forfattere har utarbeidet guidelines eller tommelfinger regler vedrørende standarder og minimum nivåer som er akseptable reliabilitets koeffisienter. Nunnally argumenterte for at relativt lave reliabilitets koeffisienter var akseptable i en tidlig fase av forskningen, (.50 eller .60) (Nunnally, 1967). Imidlertid justerte Nunnally seinere minimumsnivået for en akseptabel reliabilitet til .70 (Nunnally, 1978).

Heath og Martin hentydet til at alpha verdier skulle være minimum .60 (Heath & Martin, 1997).

I figur 8 vises en tabell med alpha – verdier fra min undersøkelse. På bakgrunn av argumenter fra både Nunnally (1967, 1978) og Heath & Martin (1997) indikerer alpha – verdiene fra min undersøkelse relevans og kan betraktes som tilfredsstillende.

Tabell 8 viser Cronbachs alpha verdiene fra undersøkelsen.

	Antall påstander	Cronbachs alfa
Profesjonalisme	12	.89
Idealisme	11	.50
Individualisme	10	.71
Hardiness	15	.65
Commitment	9	.84

Tabell 8

I tabell 8 vises det at alle 5 skalaene ligger innenfor gitte rammer, men at *Idealisme* og *Hardiness* hadde vært ønsket med høyere verdi. *Hardiness* skalaen er en anerkjent skala og på bakgrunn av det kunne det vært forventet en høyere alpha verdi (Bartone, 1995, 1999, 2006; Johnsen et al., 2004).

5.3 Presentasjon av resultat fra spørreundersøkelsen

I denne delen presenteres resultatene fra spørreundersøkelsen. I presentasjonen av resultatene brukes begrepet *signifikant*. Et resultat av en statistisk analyse betegnes som signifikant dersom det er lite sannsynlig at resultatet har oppstått tilfeldig. Slutninger knyttet til ikke signifikante resultater vil av den grunn kunne betraktes som mindre pålitelige der muligheten for at resultatene er tilfeldige er tilstede. I mindre utvalg kan imidlertid små utslag ha relativ stor betydning for i hvilken grad resultatene blir signifikante eller ei (J. I. Jacobsen, 2003, s. 280-283). Jeg har derfor valgt å presentere resultater som ikke er signifikante for å synliggjøre eventuelle trender eller retninger på funn.

Basert på oppgavens problemstilling som er knyttet til i hvilken grad det er samsvar mellom offiserens profesjonsforståelse og det Forsvaret reelt forventer, er det derfor utviklet tre forskningsspørsmål. Disse tre forskningsspørsmålene har til hensikt å se om det finnes ulike grad av profesjonsforståelse i organisasjonen som helhet (1), om det finnes forskjell mellom strategisk og mellomleder nivå (2) og til sist om det finnes forskjeller mellom forsvarsgrener (3);

- 1. I hvilken grad er de ulike dimensjonene idealisme, profesjonalisme og individualisme fremtredende i Forsvaret**
- 2. Varierer graden av profesjonsforståelse med tanke på organisatorisk nivå.**
- 3. I hvilken grad varierer graden av profesjonsidentitet sett i forhold til demografiske variabler som forsvargren, INTOPS, antall deployeringer, alder og kjønn?**

5.3.1 I hvilken grad er de ulike dimensjonene Idealisme, Profesjonalisme og Individualisme fremtredende i Forsvaret?

Resultatene viser ulik grad av gjennomsnittscore på de tre dimensjonene, hvor den høyeste snitt scoren er på *Individualisme*(4,53), deretter *Idealisme*(4,39), og *Profesjonalisme*(4,20). En

One – way ANOVA analyse med repeated measure design, viser imidlertid ingen signifikante forskjeller mellom dimensjonene.

Tabell 9 viser fordelingen av snittscore fra undersøkelsen mellom Profesjonalisme, Idealisme og Individualisme

Deskriptiv analyse av Profesjonsforståelse			
	N	Mean	Std. Deviation
Snittscore Profesjonalisme	82	4,20	1,14
Snittscore Idealisme	82	4,39	,68
Snittscore Individualisme	82	4,53	,80
Valid N	82		

Tabell 9

Den deskriptive analysen for profesjonsforståelse viser at alle tre dimensjonene eksisterer i forsvarsorganisasjonen men at det er en høyere grad av *Individualisme* i forhold til *Idealisme* og *Profesjonalisme*, noe som er i tråd med det som fremkommer hos Battistelli og i Moskos teorier (Battistelli, 1997, 2000; Moskos, 1977, 1986; Moskos, 2005; Moskos, Williams, & Segal, 2000; Moskos & Wood, 1988).

5.3.2 Varierer graden av styrke på de ulike dimensjonene med tanke på organisatorisk nivå

En Independent T – test ble gjennomført for å undersøke i hvilken grad de ulike dimensjonene av profesjonsidentitet varierte med hensyn på organisatorisk nivå. Analysene viste at det ikke eksisterte signifikante forskjeller. Dog skårer respondentene på det høyeste organisatoriske nivået (Oberstløytnant/kommandørkaptein og høyere) noe høyere på *Idealisme* - dimensjonen, mens respondentene på det mellomleder nivået (Major/Orlogskaptein eller lavere) skårer noe høyere på *Individualisme* - dimensjonen.

Disse resultatene er i tråd med en liknende undersøkelse gjennomført av Jacobsen (2002) der han kartlegger blant annet forekomst av *Individualisme* i det norske offiserskorpset. Et av hans funn er at spesielt de yngre offiserene er mer preget av postmodernistiske trekk enn de eldre, noe som samsvarer med eksisterende gradssystem i Forsvaret. I dag så får offiseren opprykk etter annsinitet til og med løytnants grad, tidligere var det til og med kapteins grad. Fra kapteins grad og oppover så konkurrerer man om stilling, stillingen må være ledig, man må være kvalifisert (gis retningslinjer i utlysning) og det er en viss fleksibilitet i forhold til

annsinitet. Till oberstløytnants grad er det åpent, det vil si at man har innsyn i søkermassen. Fra oberst og opp over er det et eget råd som omhandler søknader og det er lukket, det vil si at ingen har innsyn i søkermassen. Funnene finner også støtte hos Battistelli og Moskos som viste at *Individualisme* forekom i offiserskorpset (Battistelli, 1997, 2000; Moskos, 1977, 1986; Moskos, 2005; Moskos et al., 2000; Moskos & Wood, 1988).

5.3.3 I hvilken grad varierer graden av profesjonsidentitet sett i forhold til demografiske variabler som forsvarsgren, INTOPS, antall deployeringer, alder og kjønn?

1. Forsvarsgren

En one – way ANOVA ble utført for å undersøke i hvilken grad det var forskjeller i profesjonsforståelse knyttet til de respektive forsvarsgrenene Hæren, Luftforsvaret og Sjøforsvaret. Analysen viste en signifikant forskjell i Profesjonalisme ($F(2,78)=12,8, p <.001$) mellom de tre forsvarsgrenene. En Tukey post – hoc test indikerte videre at offiserene i Hæren ($M=4.74, SD=0.95$) skåret signifikant høyere på Profesjonalisme enn offiserene i Luftforsvaret ($M=3.4, SD=0.97$) og Sjøforsvaret ($M=3.8, SD=1.12$)

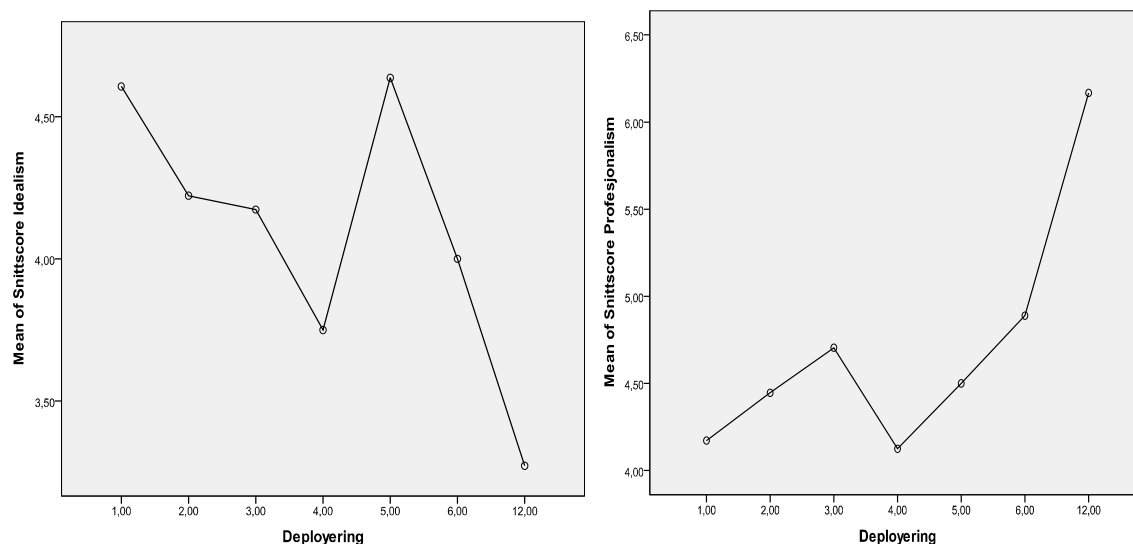
Analysen viste også en signifikant forskjell i Idealisme ($F(2,78)=8.09, p <.001$) mellom de tre forsvarsgrenene. En Tukey post – hoc test indikerte at offiserene i Luftforsvaret ($M=4.6, SD=0.59$) og Sjøforsvaret ($M=4.6, SD=0.62$) skårer signifikant høyere på Idealisme enn offiserene fra Hæren ($M=4.1, SD=0.63$). Analysen viste ingen signifikante forskjeller i Individualisme mellom forsvarsgrenene.

2. INTOPS /Antall deployeringer

For å kartlegge respondentenes deltakelse i Internasjonale operasjoner ble to separate påstander benyttet. Den ene var utformet som et ja/nei alternativ hvorvidt man hadde deltatt i INTOPS eller ei. Flere Independent T – tester ble gjennomført for å avdekke eventuelle forskjeller i profesjonsidentitet mellom de som hadde deltatt i INTOPS og de som ikke hadde en slik erfaring. Ingen signifikante forskjeller ble funnet, men de offiserene som ikke hadde deltatt i INTOPS hadde en noe høyere snitt score på *Individualisme* enn de som hadde INTOPS erfaring. Offiserer med INTOPS erfaring hadde et høyere snittscore på *Profesjonalisme* enn de som ikke hadde deltatt i INTOPS.

Videre var en påstand utformet for å kartlegge antall deployeringer til den enkelte respondent. One – way ANOVA analyse ble derfor gjennomført for å sammenligne om graden av profesjonsidentitet varierte med hensyn på antall deployeringer. Ingen signifikante forskjeller ble funnet, men det fremkom indikasjoner på at *Profesjonalisme* øker med antallet

deployeringer (se tabellene 10 og 11). Følgende bør likevel bemerkes: Antall respondenter som rapporterer at de har 4 deployeringer eller flere er få, og det er av den grunn ikke mulig å trekke bastante slutninger. Resultatene viser imidlertid at de som rapporterer at de har fra en til tre deployeringer scorer noe høyere på *Profesjonalisme*, samtidig som det eksisterer et omvent forhold vedrørende *Idealisme*, der denne avtar i takt med antall deployeringer. Dette resultatet er i tråd med analysene til Eriksson (2004,2007) der *Idealisme* får gi vike for *Profesjonalisme* som drivkraft. Utviklingen kan synes å være naturlig i den grad det sivile samfunnet nå stiller andre krav til den militære profesjonsutøver. I teorien kan vi forankre funn i Janowitz teori om "the constabulary force".



Tabellene 10 *Idealisme* og 11 *Profesjonalisme* i forhold til antall deployeringer

Effekten av INTOPS og Forsvarsgren på profesjonsidentitet

En two - way between - group ANOVA ble gjennomført for å undersøke effekten av INTOPS -deltakelse samt effekten av forsvarsgren på de ulike dimensjonene av profesjonsidentitet.

Profesjonalisme:

Interaksjonseffekten mellom INTOPS - deltakelse og forsvarsgren var ikke statistisk signifikant $F(2, 74) = 2.36, p = 0,1$. Det ble funnet en statistisk signifikant hovedeffekt av Forsvarsgren $F(2, 74) = 7.01, p = 0,02$. En post hoc test indikerte at snittscoren for *Profesjonalisme* blant offiserer fra Hæren som ikke hadde INTOPS - erfaring ($M = 5.88, SD = 0,94$) var signifikant høyere enn snittscoren hos offiserer fra både Sjøforsvaret ($M = 3.29, SD = 1.23$) og Luftforsvaret ($M = 2.67, SD = 0,77$) som manglet tilsvarende erfaring.

Det må bemerkes at antall offiserer fra Hæren som ikke hadde INTOPS - erfaring var lavt, og ut i fra dette bør slutningene trekkes med stor forsiktighet.

Det ble ikke detektert signifikante effekter av forsvarsgren eller INTOPS - erfaring for de øvrige to dimensjonene av profesjonsidentitet (*Idealisme* og *Individualisme*.)

6. Kjønn og Alder

En Independent T – test ble gjennomført for å kartlegge eventuelle forskjeller i profesjonsidentitet i forhold til kjønn. Ingen signifikante forskjeller, men menn scorer noe høyere på *Idealisme* enn kvinner.

Videre ble en one – way ANOVA utført for å undersøke om det var forskjeller i profesjonsidentitet i forhold til alder. Heller ikke her fremkom det noen signifikante forskjeller.

5.4 Oppsummering

Resultat fra analysen viser at det eksisterer en høyere grad av *Individualisme* blant offiserene enn *Idealisme* og *Profesjonalisme*, noe som er i tråd med funn av Jacobsen (2002, 2005).

Det som bør legges merke til er at offiserene i Hæren scorer signifikant høyere på *Profesjonalisme* enn offiserer fra Luft – og Sjøforsvar. Men offiserer fra Luft – og Sjøforsvar scorer signifikant høyere på *Idealisme* enn offiserer fra Hæren.

Videre ser vi en trend, om enn ikke signifikant, at graden av *Idealisme* ser ut til å synke blant de som har inntil 3 INTOPS - deployeringer, og at graden av *Profesjonalisme* ser ut til å øke blant de som har inntil 3 INTOPS – deployeringer. Analysen viser videre at det ikke eksisterer signifikante forskjeller av opplevd profesjonsidentitet i forhold til demografiske variabler som kjønn og alder. Analysen kan tolkes at fokuset på tilrettelegging for at kvinner skal bli værende i offisersyrket og organisasjonen ikke gir noe spesifikt utslag når det gjelder profesjonsforståelse.

6 Analyse og diskusjon opp mot tidligere teori og empiri

”In all their different versions, organizational stories capture organizational life in a way that no compilation of facts ever can; this is because they are carriers of life it self, not just reports of it” (Czarniawska, 1997, s. 21)

Gjennom denne undersøkelsen som er gjort blant offiserer gjøres det et forsøk på å fange opp hvordan mennesker i en spesifikk rolle oppfatter sin profesjonsidentitet, noe som kan prege en

organisasjon som helhet. Teorikapittelet er viet stor plass, og profesjonsidentitet som fenomen og begrep har blitt analysert gjennom de tre dimensjonene *Idealisme*, *Profesjonalisme* og *Individualisme*. Dette skulle gi en konsistent og grundig forutsetning for å gjennomføring av analyser med mulighet til å trekke hensiktsmessige slutninger.

Teorikapittelet peker på at utviklingen av den militære organisasjon etter den kalde krigen har ført til en debatt om profesjonsidentitet. Denne debatten har bidratt til å belyse forsvarsorganisasjonens plass og samhandling med det sivile samfunn, noe som i sin tur kan farge hvordan offiseren ser på sin rolle, og farge oppfatningen om profesjonsidentitet. Teorikapittelet peker også på at profesjonsidentitet kan oppleves som både fragmentert og med mangel på entydighet i forsvarsorganisasjonen i dag.

Dette kapittelet innledes derfor med å sammenligne resultatene fra oppgavens forskningsspørsmål med teori og tidligere empiri. Videre i kapittelet diskuteres profesjonsidentitet i et bredere perspektiv og det rettes spesielt oppmerksomhet mot at offisersyrket nå trolig befinner seg ved et veiskille.

6.1 Forskningsspørsmål sammenlignet med tidligere empiriske studier

De tidligere undersøkelsene som er anvendt, avdekker funn som har klare grensesnitt sett opp dimensjonene *Idealisme*, *Profesjonalisme*, *Individualisme*. Felles for alle undersøkelsene er at det teoretiske fundamentet er sammenfallende da det bygger på samme kilder, noe som utgjør det viktigste fundamentet for sammenligning. Til tross for at de bygger på forskjellige problemstillinger, og at fenomenet yrkesforståelse ikke nødvendigvis er definert på samme måte, danner undersøkelsene likevel et godt grunnlag for å støtte eller svekke egne funn.

Forskingsspørsmålene i min undersøkelse fokuserer rundt tre domener i Forsvaret: organisasjonen som en helhet, eventuelle forskjeller mellom høyere og lavere nivå og til sist eventuelle demografiske forskjeller da med fokus på forsvarsgren, INTOPS og kjønn. Funn fra min undersøkelse viser at det forekommer forskjeller i organisasjonen vedrørende profesjonsforståelse. Funnene fra egen undersøkelse viser at alle tre dimensjonene av profesjonsforståelse eksisterer i organisasjonen som helhet, men at *Individualisme* eksisterer i høyere grad enn *Profesjonalisme* og *Idealisme*. Funn viser videre at det eksisterer en liten grad av forskjell av profesjonsidentitet mellom høyere og lavere grad (forskjell mellom strategisk og mellomleder nivå). Offiserer med høyere grad har dog en tendens til å score høyere på *Idealisme* enn offiserer med lavere grad som scorer noe høyere på *Individualisme*. Til sist viser undersøkelsen at det eksisterer en signifikant høyere grad av *Profesjonalisme* i

Hæren enn i både Luftforsvaret og Sjøforsvaret. Samtidig eksisterer det en signifikant høyere grad av *Idealisme* i Luftforsvaret enn i Sjøforsvaret i Hæren. Funnene viser også at offiserer med INTOPS erfaring har en tendens til å score høyere score *Profesjonalisme* enn de som ikke har denne erfaringen. Videre at offiserer uten INTOPS erfaring har en tendens til å score høyere *Individualisme* enn de som har INTOPS - erfaring. Analyser som er utført for å undersøke hvorvidt graden av profesjonsidentitet påvirkes av samtidige forhold som tilhørighet til forsvarsgren og INTOPS - erfaring, viser at det er en signifikant høyere grad av *Profesjonalisme* i Hæren enn Luft – og Sjøforsvaret blant de som ikke har INTOPS - erfaring.. Funnene gir dermed uttrykk for et mer nyansert bilde av hvordan profesjonsforståelse oppfattes innen forsvarsorganisasjonen, både med tanke på nivå og tilknytning til forsvarsgren. Forskningsspørsmålene er derfor utviklet for å drøfte disse forholdene opp mot både teori og empiri.

6.1.1 I hvilken grad er de ulike dimensjonene *Idealisme*, *Profesjonalisme* og *Individualisme* fremtredende i Forsvaret.

Siden 2007 har det vært et større fokus i det norske Forsvaret på profesjonsforståelse og at profesjonalisme skal utgjøre den grunnleggende profesjonsidentiteten, der offiserene kan betraktes å være premissleverandør. Dette synliggjøres blant annet gjennom politiske styringsdokument som St. prp 48 (2007 - 2008) og HEL (2009). Videre er det utarbeidet en felles operativ doktrine der den militære profesjon beskrives med tanke på innhold, forventninger og krav. I tillegg har Forsvarets Verdirunnlag (2011) vært revidert for å være mer i takt med det fremtidige Forsvaret. Et annet forhold er at Forsvaret har gjennomført den største organisatoriske forandringen etter den kalde krigen og at Forsvaret i dag kan betraktes som et innsatsforsvar istedenfor et mobiliseringsforsvar. Disse forholdene kan derfor forventes å bidra til at organisasjonen som helhet i større grad vil være innrettet mot *Profesjonalisme* enn mot *Idealisme* og *Individualisme*. Funnene fra oppgavene indikerer imidlertid at dette ikke er tilfelle. For det første; responsen fra offiserene viser at *Individualisme* har den høyeste snittscoren, og er dermed den mest fremtredende formen av profesjonsidentitet i Forsvaret. For det andre så indikerer svarene fra offiserene at *Idealisme* har nest høyest snittscore, og dermed fortsatt eksisterer i organisasjonen. Resultatene viser også at offiserene scorer lavest på *Profesjonalisme*. Dette kan sies å være uventet, i den grad at *Profesjonalisme* er å betrakte som den foretrukne formen for profesjonsidentitet. Funnene kan likevel sies å ha en viss støtte i både teori og tidligere empiriske funn. En rekke studier (J. O. Jacobsen, 2005; Moskos et al., 2000; Moskos & Wood, 1988) indikerer at Forsvaret

påvirkes av generelle samfunnstrender, noe som er helt i tråd med Janowitz (1960). Dels fordi at Forsvaret ansetter flere sivile som har helt andre tradisjoner og verdier (jeg som operasjonssykepleier har andre tradisjoner og verdier med meg inn i Forsvaret) og dels fordi militære leder har utviklet seg mer i retning av å være sivil leder på grunn av forandringen i oppgaveporteføljen. Med dette menes en økt sivilt – militært samarbeid som FN og EU organisasjoner. En siste betraktning er at det politiske nivået ser ut til å ha fått en større innvirkning på den militære organisasjonen ved innføring av Integrert Strategisk Ledelse (ISL). Videre er funnene fra undersøkelsen helt i tråd med det som både Moskos og Battistelli understreker om påvirkningen fra det postmoderne samfunn (Battistelli, 1997, 2000; Moskos, 1977, 1986; Moskos et al., 2000; Moskos & Wood, 1988). Begge viser til at motivasjonen for å jobbe i Forsvaret kan skyldes trekk av *Individualisme*. Battistelli (1997, 2000) viste til at det fantes et nyansert bilde av *Individualisme*, der ikke-materialistiske motivasjonsfaktorer, som for eksempel selvutvikling, selvrealisering og eventyrlyst fremstår som en tilleggsdimensjon til Moskos (1977) *Occupational* - tankegang.

På den andre siden ser det ut som om datidens strategiske ledelse støttet seg til Huntingtons (1957) teorier når FFOD ble utviklet. Dette indikerer at den profesjonsforståelsen som dermed er uttrykt i FFOD sannsynligvis vil treffe motbør siden den står noe i kontrast til en sannsynlig påvirkningskraft fra de sivile samfunn. Forekomsten av *Individualisme* basert på egne funn støttes også av Jacobsen (2002), som fant indikasjoner på at det norske offiserskorpset var drevet av postmoderne motivasjonsfaktorer. Videre så Jacobsen (2005) en glidning fra institusjonelle verdier over mot mer individualistiske, noe som også støtter funn fra egen studie. Disse funnene kan dermed være uttrykk for en trend som startet for et drøyt 10-år siden.. Forsvaret ser dog ut til å ha erkjent fremvekst av en slik mulig trend og dens mulige konsekvenser, i den grad dette er både beskrevet og varslet i førende styringsdokumenter (Forsvaret, 2007; Forsvarsdepartementet, 2007). Denne erkjennelsen kan sies å ha bidratt til et økt strategisk fokus på utviklingen av en ny form for profesjonsidentitet, gjennom at dette er implementert i FFOD. En analyse av doktrinens innhold indikerer at denne profesjonsidentiteten har trekk av *Idealisme* heller i retning av Huntington (1957).

Forholdet mellom *Idealisme* og *Profesjonalisme* analyseres imidlertid inngående av Magnus Eriksson (2004, 2007), der han diskuterer hvorvidt den første bør vike plass til fordel for den andre. Et av hans kjernepoenger er at det er langt i fra en selvfølgelighet at det finnes plass eller en aksept for å utvikle en militær profesjon som kan brukes som et militært

instrument i det norske samfunnet (Eriksson, 2007). Eriksson tilføyer at dette ikke er umulig, men at en slik forandring er så gjennomgripende og krever en klar målsetning, åpen debatt og fremfor alt tid (Eriksson, 2007). I den grad disse forholdene er nærværende vil det påvirke muligheten for en implementering av *Profesjonalisme* i organisasjonen. Forsvaret har siden den tid erkjent at debatten rundt profesjonsidentitet har vært forsømt. Forsvarets Verdigrunnlag er revidert og en felles doktrine (FFOD) er produsert. Flere offiserer deltar i debatter i det offentlige rom for å komme med ekspertuttalelser. Kommandørkaptein Ola Bøe – Hansen kommenterte om situasjonen i Libya vedrørende norsk deltakelse med jagerfly fra Luftforsvaret både på Lørdagsrevyen og Dagsrevyen på NRK, Oberstløytnant Harald Høiback kommenterte hva som ligger bak FNs vedtak om Libya på NRK er noen eksempler på dette i senere tid. Både Oberstløytnant Høiback og Kommandørkaptein Bøe – Hansen har bidratt med artikler og innlegg i aviser. En fellesartikkel til herrene Bøe - Hansen og Høiback ”Krigets helter” ble trykket på Dagbladets kulturside når filmen om Max Manus vist på norske kinoer, der det diskutertes hvem vinner egentlig kriger. Oberstløytnant Palle Ydstebø gav en kommentar på NRK i forbindelse med at Forsvaret ville invitere israelske offiserer for å lære av Israel men blev stanset av Forsvarsdepartementet og Oberstløytnant Ydstebø har og bidratt til artikler i for eksempel Aftenposten når eksperter mente at Israel hadde feilet i propagandakrigen. I regi av Forsvarets Høyskole er det produsert en bokserie; Krigerkultur i en fredsnasjon – vektla militærfaglig profesjonsutøvelse i Forsvaret (Edstrøm, Lunde, & Matlary, 2009), Uniformitet eller mangfold, som så nærmere på hva mangfoldspolitikken innebærer for Forsvaret (Edstrøm et al., 2010), og den siste med Oberstløytnant Tormod Heier som redaktør, Nytt landskap– Nytt forsvar, formidler ulike sider ved norsk militærmakt (Heier, 2011). Siden 2007 er det blitt produsert cirka 85 masteroppgaver bare ved Forsvarets Høyskole av offiserer og Oberstløytnant Høiback (Høiback, 2010) disputerte med doktoravhandlingen ” Militær doktrine – en erstatning for tekning”. Dette viser at den norske offiseren er blitt mer synlig i det offentlige rom, både gjennom ekspertuttalelser, kronikker, masteroppgaver og doktoravhandlinger.

Så langt peker derfor resultatene på to sentrale forhold; Det ene er at *Individualisme* faktisk eksisterer i organisasjonen. Det andre er hvorvidt det kan stilles spørsmål ved om det faktisk er mulig å utvikle en profesjonsidentitet i Norge basert på *Profesjonalisme*. Det kan derfor fremstå som noe av et paradoks i den grad FFOD faktisk signaliserer en utvikling i retning av tunge idealistiske ideer, mens Forsvaret samtidig spiller på individualistiske elementer som spennende jobb i utlandet, lønn under utdanning og et sterkt fokus på familiepolitikk.

Som en beskrivelse på dette paradokset beskriver Magnus Eriksson et annet viktig forhold der anvendelse av militær makt har gått fra å være forsvar av egen nasjon under paroler som plikt og ideelle grunner, til å nå utelukkende å ivareta statens interesser (Eriksson, 2004, 2007).

Dette skiftet utfordrer i aller høyeste grad pliktbegrepet, plikten til å tjene sitt land og forsvare dess grenser er institusjonelle verdier. Ser vi nærmere på FFOD, er pliktbegrepet klart tilstede, men uttrykt med litt andre ord, som at ”det felles ansvaret vi har overfor samfunnet for å forberede oss intellektuelt, fysisk, moralsk på å forsvare Norge og norske interesser nasjonalt og utenlands” (Forsvarsstaben, 2007, s. 159). Videre beskriver FFOD at svekke denne plikten er helt uakseptabelt; ”... verdier og holdninger som styrker vårt samhold, som *kameratskap*, *lojalitet* og *selvopoffring*, er helt avgjørende og at verdier og holdninger som svekker vårt samhold er uakseptable.” (Forsvarsstaben, 2007, s. 160). Dette er det Forsvaret forventer i 2007, men det kan fremstå som en noe overdreven forventning. Jacobsens` (2002) funn viser klart at rettighetstanken i offiserskorpset står sterkere enn pliktfølelsen. En slik rettighetsorientering indikeres også i egen studie. Den spesifikke påstanden ”I Forsvaret må plikter komme foran rettigheter ” oppnår en snittscore på 3.5⁵. Dette kan tolkes i en retning at respondentene er mer rettighetsorientert enn pliktorientert. Tidligere funn indikerer derfor at en form for rettighetsorientering har eksistert kanskje de siste 10 år, en type holdninger som i henhold til FFOD betraktes som helt uakseptable. At rettighetsorienteringen står sterkere enn pliktorienteringen blant respondentene kan være et resultat av at Forsvaret spiller på individualistiske insentiver som lønn, familiepolitikk, betalt utdanning og så videre.

Videre kan det diskuteres hvilke implikasjoner dette kan medføre i forhold til at FFOD presiserer at selve kjernen i profesjonen er å gjennomføre operasjoner (Forsvarsstaben, 2007, s. 159). Funnene i min undersøkelse indikerer en høy motivasjon til å gjennomføre operasjoner. Dette synliggjøres gjennom påstanden ” Det er både naturlig for meg, og min plikt å tjenestegjøre på de steder i verden der regjeringen bestemmer at Forsvaret kan gjøre en innsats” som oppnår en snittscore på 5.2. På den andre siden indikerer den høye snittscoren (5.7) på påstanden ” Forsvaret må ta hensyn til mitt sivile liv som for eksempel familie, bosted og fritidsbehov” et potensielt motsetningsforhold. Disse to påstandene kan dermed fremstå som en selvmotsigelse, og indikerer at det ikke bare er spenningsforhold mellom offiserskorpset og det doktrinære utgangspunkt, men også at det er et mulig spenningsforhold innad i offiserskorpset. Det som gjør dette enda mer interessant er at dette synliggjør

⁵ Middelerdien for mulig oppnådd snittscore er 4.0. I denne sammenhengen scorer ikke respondentene over middelerdien, noe som kan betraktes som lavt gitt påstandens spesifikke karakter og innhold.

holdninger hos offiserer som befinner seg på mellomleder og strategisk nivå. En leder og hans holdninger preger en organisasjon eller en avdeling. Det hans eller hennes lederskap som gjennom verdier, kunnskaper og ferdigheter farger organisasjonen eller avdelingen. Hvis lederen har et større fokus på for eksempel rettigheter både gjennom handling og tankesett så farges resten av personellet av det samme. En organisasjon, også en militær, kan sammenlignes med en trapp, skal man vaske den begynner man ovenfra.

Videre poengteres det i FFOD viktigheten av den intellektuelle dimensjonen, en dimensjon som forklarer profesjonens rasjonale, som kreves for å løse oppgaver og gjennomføre operasjoner (Forsvarsstaben, 2007, s. 158). Videre vil man kunne hevde at fremfor alt på det strategiske nivået er det av stor betydning at offiseren har høy akademisk utdanning. En høyere utdanning vil sannsynligvis styrke offiserenes evne til å sette egne handlinger inn i en større helhet både militært og politisk. En forventning er derfor at et høyt utdanningsnivå vil kunne gi seg utslag i form av høy grad av *Profesjonalisme*. Dette forankres både Huntingtons (1957) ekspertisetankegang og gjennom Janowitz' (1960) teorier knyttet til offiserenes økte interaksjon med det sivile samfunn og økt politisk involvering. På en annen side så viser funn fra Landgraf (2010) et omvendt forhold. Hun fant en høy grad av *Profesjonalisme* blant de yngste vervede uten militær utdanning. Den samme gruppen hadde samtidig lavest grad av *Individualisme*. Johansen (2007) derimot fant i sin undersøkelse ved Kystjegerkommandoen at graden av *Profesjonalisme* var høy i forhold til akademisk utdanning.

Et siste aspekt er om *Idealisme*, *Profesjonalisme* og *Individualisme* kan eksistere i en organisasjon samtidig. Både Huntington og Janowitz påpeker at *Individualisme* og *Profesjonalisme* er motstridende dimensjoner (Huntington, 1957; Janowitz, 1960). En samtidig tilstedeværelse av disse i organisasjonen vil derfor ikke være til organisasjonenes beste. Dette er også understreket av tidligere forsvarssjef general Diesen (Johansen, 2007). Det er derfor viktig å fokusere på uheldige effekter med en slik tilstedeværelse.

Vi ser at det er en økende grad av likhet og samhandling mellom de sivile samfunn og den militære organisasjon, de militære oppgavene har gått fra å være krigsrelaterte til å være mer ikke – militære oppgaver, militære styrker brukes mer og mer i internasjonale operasjoner som ikke er autorisert av egen myndighet og at styrker inngår i allianser med andre og mer sammensatte styrker fra andre land (Moskos et al., 2000). Dette kan betraktes som en mer pragmatisk tilnærming, og en erkjennelse av at det norske forsvar og samfunn ikke er upåvirket av postmoderne strømninger. Men det peker også på at nettopp *Profesjonalismen* i

organisasjonen vil kunne forsterkes gjennom mer deltakelse og åpenhet, noe som kan oppnås gjennom et tettere forhold med samfunnet. Men Brunborg signaliserer samtidig faren med et tettere forhold til samfunnet, ikke på kort sikt men på langsiktig (Brunborg, 2008). Særlig hvis samfunnets verdier baseres på universelle rettigheter og *Individualisme*. En slik utvikling i den militære organisasjon kan medføre at organisasjonen mister sin funksjonelle rolle (Brunborg, 2008). Antakelsene om at *Individualisme* og *Profesjonalisme* er motstridende aspekter, viser både tidligere empiri og min undersøkelse at forholdene er annerledes, noe som organisasjonen selv erkjenner gjennom FS07 (Forsvaret, 2007). Funnene fra denne undersøkelsen kan sees på som et varsko om at denne samtidigheten vil være en utfordring for Forsvaret.

6.1.2 Varierer graden av profesjonsforståelse med tanke på organisatorisk nivå

FFOD signaliserer at profesjonalisme er - noe som er ønsket og dermed forventet i hele organisasjonen. Det jeg finner er imidlertid; 1) om enn ikke signifikante, så er det forskjeller i organisasjonen, 2) det er forekomst av alle dimensjoner, og 3) det finnes (ikke signifikante) forskjeller mellom nivåene ”høyere og lavere grad”.

Funnene i denne undersøkelsen synes å være i tråd med tidligere empiri fra 2002 (J. O. Jacobsen, 2005), der Jacobsens funn viser at de er fremfor alt de yngre offiserene som er mer preget av postmodernistiske trekk enn de eldre, noe som er forenlig med det gradsystem som eksisterer i Forsvaret. Et annet interessant aspekt er at disse forskjellene internt i offiserskorpset kan indikere et generasjonsskifte, der fremtidens offiserer i enda sterkere grad er preget av *Individualisme*, noe som også Jacobsen har avdekket. Disse funnene støttes også gjennom teori som tilsier at samfunnet er preget av økt individualisering der enkelt mennesker stiller større krav til goder og med et mindre fokus på det kollektiv (Janowitz, 1960; Moskos, 1977, 1986; Moskos et al., 2000). Dette utfordrer derfor den kollektivismen som er selve kjernen i offiserskorpset som beskrives av Huntington og FFOD (Forsvarsstaben, 2007; Huntington, 1957). Videre ser vi at *Individualisme* aspektet er fanget opp av det politiske miljø der det erkjennes at Forsvaret som organisasjon er påvirket av trender i det sivile samfunn (Forsvarsdepartementet, 2007). Men når det er sagt så er det viktig at poengtere at det dermed ikke nødvendigvis er et ønske om at det skal skje en utvikling av *Individualisme* i organisasjonen, men mer en erkjennelse av generelle samfunnstrekk som påvirker organisasjonen som beskrives i politiske dokumenter.

6.1.3 I hvilken grad varierer graden av profesjonsidentitet sett i forhold til demografiske variabler som forsvarsgren, INTOPS og kjønn.

Funn fra undersøkelsen indikerer en signifikant høyere grad av Profesjonalisme i Hæren enn både Luft – og Sjøforsvaret. Samtidig synliggjøres også en signifikant høyere grad av Idealisme blant offiserer fra både Luft – og Sjøforsvaret enn i blant de i Hæren. Funnene indikerer også at alle tre dimensjonene eksisterer i organisasjonen som helhet, at det er forskjeller mellom høyere og lavere grad, og samtidig på tvers av forsvarsgrener. Denne forekomsten av alle tre dimensjonene støttes gjennom funn i Kvilvangs undersøkelse (Kvilvang, 2012). Videre viser egne funn at det er høyere grad av profesjonalisme blant de som har vært i INTOPS. Dette er i samsvar med tidligere funn hos Brunborg (Brunborg, 2008) og Johansen (Johansen, 2007). Til sist viser egne funn at det finnes et forhold mellom et økt antall deployeringer (til og med 3) og økt grad av *Profesjonalisme*. Et annet interessant aspekt er at graden av *Idealisme* tenderer til å synke i forhold til økt antall deployeringer. Det finnes ikke tidligere empiriske data som underbygger disse sammenhengene, men aspektet kan sees i sammenheng med Brunborgs (2008) diskusjon knyttet til krigerkultur, og undersøkelsen til Johansen (2007) fra Jægerkommandoen. Brunborg (2008) undersøker forholdene i Hæren, fremfor alt i Telemarks Bataljonen, og finner at krigerkulturen er uforandret til tross for store forandringer i forsvarsorganisasjonen. Telemarks Bataljonen kan betraktes som en av de spesialavdelinger som kan regnes som Forsvarets spisse ende, på lik linje med Kystjægerkommandoen som Johansen (2007) analyserer. Både Brunborg og Johansen beskriver *Profesjonalisme* som godt forankret i avdelingen og mellom soldater med fokus på operasjoner (Brunborg, 2008; Johansen, 2007).

Sett fra et teoretisk perspektiv kan den signifikant høyere forekomsten av *Profesjonalisme* blant Hæroffiserer søkes forklart ut fra selve konstruktets innhold og definering. På den ene siden har vi Huntingtons (1957) tilnærming der profesjonalisme kjennetegnes gjennom tre idealer; *ekspertise*, *samfunnsansvar* og *korpsånden*. Disse idealene finner vi igjen i FFOD, og ikke minst i Hærens offiserskodeks. Fremfor alt *korpsånden* kan sies ha sterk historisk forankring i Hæren, og det er denne *korpsånden* som forsterker det kollektive som skal dyrkes og dermed forsterker fellesskapet. Dette kan bidra til at *Profesjonalisme* i sin doktrinære form i høyere grad appellerer til Hæroffiseren, spesielt på grunn av den harmonerer mer med Hærens offiserskodeks enn de øvrige forsvarsgrenene, der tilsvarende kodeks ikke synes å være formelt nedfelt.

En signifikant høyere grad av *Profesjonalisme* i Hæren kan også forankres i Brunborgs (2008) studie som beskriver et spenningsforhold mellom strategisk nivå og avdelingsnivå (Telemarks bataljonen) sett i lys av profesjonsidentitet. Brunborg beskriver videre at når den militære kulturen i Forsvarsorganisasjonen har vært påvirket av de strømninger som er i samfunnet så eksisterer det en subkultur i Hæren. Denne kaller han en krigerkultur som i tillegg har vært overraskende stabil (Brunborg, 2008). En krigerkultur vil kunne ha klare fellestrekk med *Profesjonalisme*, gitt konstruktets innhold og definering. Dette spenningsforholdet mellom strategisk nivå og avdelingsnivå som Brunborg (2008) her beskriver, er også gjenkjennbart i egen studie. Spenningsforholdet i egen studie vises gjennom at det er *Individualisme* dimensjonen som er mer fremtredende enn *Idealisme* og *Profesjonalisme* i offiserskorpset som helhet. Men at det eksisterer en signifikant høyere grad av *Profesjonalisme* i Hæren enn i Luft – og Sjøforsvaret.

6.1.3.1 Krigerkultur

Debatten knyttet til en påstått uheldig krigerkultur har til tider vært løftet høyt, både i og utenfor Forsvaret, som et resultat av vårt engasjement i Afghanistan. Av spørreundersøkelsen kan en rekke påstander knyttes direkte til dette perspektivet.

Følgende enkeltpåstander er direkte knyttet til krigerkultur og holdninger til krig generelt og illustrerer noe av poenget som diskuterts oven. Snittscore er tatt med for å løfte frem nyansene mellom påstandene.

Hovedpåstand; ”Dagens forsvar bør preges av en krigerkultur” snittscore 3.9

I denne påstanden sammenlignes krigerkulturen med det som FFOD beskriver som den felles identitet som forener og styrker Forsvaret. Den beskrevne profesjonsidentiteten har et fundament som blant annet består av; en erkjennelse av at kjernen i profesjonen er gjennomføring av operasjoner, en erkjennelse at profesjonen er kollektiv, og at holdninger og handlinger som bidrar til å styrke samholdet er helt avgjørende (Forsvarsstaben, 2007, s. 159)

De fire påstandene under beskriver noen forhold som relateres til skarpe operasjoner

- ”Det er både naturlig for meg, og min plikt å tjenestegjøre på de steder i verden der regjeringen bestemmer at Forsvaret skal gjøre en innsats” snittscore 5.2
- ”Kontrollert aggresjon vil være en viktig egenskap for meg om jeg havner i **krigslignende** situasjoner” snittscore 5.3

- ”Deltakelse i operasjoner er utvilsomt det som vil gi meg mest relevant erfaring så lenge jeg er i Forsvaret” snittscore 4.9
- ”Den ultimate test på om jeg duger som befal er gjennom deltakelse i **skarpe operasjoner**” snittscore 4.4

Ser vi disse fire påstandene opp mot hovedpåstanden synliggjøres et motsetningsforhold da hovedpåstanden heller i en retning av at dagens Forsvar **ikke** bør preges av en krigerkultur, samtidig som de øvrige påstandene synliggjør et motsatt forhold Som tidligere nevnt viser Brunborg at det eksisterer en krigerkultur i Hæren, Telemarks Bataljonen, der kameraten og avdelingen er det som er vært å risikere livet for og at man har fremgang i operasjoner, eller å vinne slag på den gamle gode tiden (Brunborg, 2008).

Eriksson (2007) knytter dette fenomenet til utsagn fra Marit Nybakk (AP), som klart uttrykker at det ikke finnes plass for en krigerklasse i Norge, samtidig som det er blitt et mer aktivt militært instrument. Samtidig innrømmes en viss idealistisk retorikk når staten samtidig sender soldater ut på en rekke internasjonale oppdrag. En interessant betraktning kan her være at det finnes personell innad i organisasjonen som delte Nybakk sitt syn. General Trond Furuhovde var en iherdig debattør i denne sammenheng, og uttrykte blant annet at ”En vervet hær, eller hær med betydelig innslag av vervete, eller elitetropper, har vist seg å utvikle egne verdinormer. En slik utvikling er vi neppe interessert i.” (Eriksson, 2007). General Furuhovde sin uttalelse er også interessant i den forstand at den viser nødvendigheten av å få frem felles verdigrunnlag for å hindre utviklingen av subkulturer. På en annen side synes en slik subkultur å forholde seg rimelig stabil tross for forandringer rundt (Brunborg, 2008). Til sist, er det kanskje slik som general Diesen argumenterer som gjelder, nemlig at krigerkultur har en odiøs klang som kan oppfattes som noe negativt. Som et godt motargument hevder han også at det er viktig med sterk profesjonskultur, identitet, forståelse for å ha et forsvar som fungerer når man har behov for det (Diesen, 2011). Et annet viktig poeng fra general Diesen, er at hvis dette fenomenet undertrykkes vil det langt letter utvikle seg til noe som verken Forsvaret eller samfunnet er tjent med.

Resultatene viser også at graden av *Profesjonalisme* øker i takt med antall deployeringer og at graden av *Idealisme* avtar i takt med antall deployeringer. Dette aspektet er tosidig: På den ene siden kan det være at mange deployeringer bidrar til økt *Profesjonalisme* siden deployeringer i seg selv stimulerer *Profesjonalisme* - holdninger. På den andre siden kan det også være at de som i utgangspunktet scorer høyt på *Profesjonalisme* er de som tiltrekkes til

INTOPS og dermed reiser mye ut. Dette virker naturlig siden *Profesjonalisme* i dets natur er definert som ekspedisjonsvillig, instrumentelt og så videre. Siden sammenhenger knyttet til årsak – virkning ikke er spesifikt undersøkt i denne studien er det dog ikke mulig å trekke bastante slutninger.

Det kan også dras paralleller mellom den britiske offiserskulturen som er representativ for sin selvforståelse og selvbilde og den kulturen vi finner i spesialstyrkene FSK / HJK og FJK, som kanskje er det nærmeste vi kommer en profesjonskultur i andre land. Det betyr i praksis at den moralske bærebjelke i korpset ikke nødvendigvis er de politiske idealer Forsvaret i ytterste konsekvens skal beskytte, men derimot lojaliteten til avdelingen, oppdraget og sine medsoldater. Livet risikeres ikke for demokrati, frihet og fedreland - men fordi man ikke vil svikte avdelingen eller bringe avdelingens renommé og tradisjoner i vanry. Hvis vi skuer til det britiske Forsvaret, så er det ikke først og fremst ”Queen and country” som har vært fokus, men hva de forskjellige avdelinger utrettet gjennom flere hundre år, og hvilken forpliktelse dette innebar. Hvorfor er dette et viktig aspekt og hvorfor er det viktig å ha fokus mot et felles profesjonelt ideal? Dette er en konsekvens av det paradigmeskifte som har skjedd og den forandringen som har medført at Forsvaret har gått fra et mobiliseringsforsvar til et innsatsforsvar. Det dreier seg ikke lenger om å kjempe for frihet og fedreland. Forsvaret skal fungere også i situasjoner og i konflikter der halve befolkningen faktisk kan synes relativt uinteressert i om Forsvaret deltar i operasjoner eller ikke. En slik mangel på interesse vil nok stå særlig sterkt når det ikke er noen umiddelbar fare for den enkeltes liv, den norske frihet og selvstendighet. Dette kan derfor være en viktig indikator på at moralbæreren for offiseren nettopp må bestå av noe annet enn abstrakte idealer. I en slik kontekst fungerer kanskje bare de mekanismene som eksisterer i nasjoner som alltid eller ofte har vært i en slik situasjon - for eksempel fordi de har vært kolonimakter eller på annen måte har intervenert militært i andre deler av verden. Dette er en kultur som automatisk utvikler seg i et forsvar som i stor grad anvender spesialstyrker eller styrker som beskrevet hos Brunborg (Brunborg, 2008) og Johansen (Johansen, 2007). Disse utviklingstrekkene må likevel pleies på en bevisst måte, ellers kan de gi enkelte utslag som ikke er bare ønskelige. Eksempler på dette kan være brudd på krigens folkerett og Genève konvensjonen⁶. Poenget her bør være at det ikke er det politiske miljøet som setter premissene for om det skal eksistere en krigerkultur i Norge. Krigerkulturen eksisterer og har vært stabil under den store organisatoriske omstillingen som

⁶ Hentet fra forelesninger under studiet International Humanitarian law ved Juridisk fakultet, UiO 2011.

har vært, riktignok på avdelingsnivå men den eksisterer (Brunborg, 2008). Krigerkulturen bør kanskje i utgangspunktet betraktes som både naturlig, ønskelig og nødvendig i en organisasjon som Forsvaret. Profesjonsidentitet er med andre ord en konsekvens av en nødvendig omstilling, og kan ikke oppheves ved politiske vedtak. Slikt sett følger også en naturlig distansering fra "Borger i uniform"-idealet, til tross for at man søker å opprettholde tradisjonell retorikk. Rett og slett fordi det i dagens forsvar ikke er spesielt mange "borgere i uniform" å finne i form av mobiliseringssoldater og reserveoffiserer. Paradigmeskiftet ser dermed ut til å ha hatt en viss effekt, uavhengig av hva det politiske miljøet måtte bruke av retorikk.

6.1.3.2 Noen utfordringer

FFOD synes også å tegne et bilde av en foretrukken form for profesjonsforståelse eller profesjonsidentitet i organisasjonen med sterke trekk av *Idealisme*. På en annen side så kan det oppleves en viss tilrettelegging for utvikling av *Individualisme* gjennom de spesielle insentiver, rekrutteringstilbud og familiepolitikk som hersker i forsvarsorganisasjonen. Hvis vi tar Forsvarets HR – strategi i betraktning så legges det vekt på å videreutvikle Forsvaret som en mangfoldig, likestilt og inkluderende arbeidsplass, hvor mangfold innebærer mer enn å sammenlikne antall kvinner og men. Dette innebærer å etablere et gender⁷ perspektiv som en integrert del av Forsvarets virksomhet. Samtidig må også andre mangfoldsaspekter som alder, religion, etnisk mangfold og ulike seksuell orientering ivaretas (Forsvarsstaben, 2010). Dette viser at forsvarsorganisasjonen lik linje med andre organisasjoner blir påvirket av generelle postmoderne strømninger i samfunnet. Men har det en konsekvens for forsvarsorganisasjonen? Hvis vi tar i betraktning diskusjonen til Brunborg der han fremhever at det er en ubalanse mellom funksjonell og samfunnsmessig påvirkning, der det strategiske nivået fremstår som mer sivilt enn militært. Det strategiske nivået synes mer påvirket av det sivile samfunns ideologiske og fremfor alt politiske utvikling enn av militære funksjonelle idealer. På lang sikt kan dette føre til den militære organisasjonen mister sin funksjonelle rolle (Brunborg, 2008).

⁷ Begrepet gender viser til de sosialt skapte forskjellene mellom kvinner og menn. Forskjellene er tillærte og forankret i de kulturene og de samfunnene menneskene sosialiseres inn i, utvikler og forandrer seg over tid og påvirker tanker, følelser og adferd hos den enkelte

På en annen side trenger det ikke nødvendigvis ha så store konsekvenser hvis vi tar i betraktning det som Janowitz (1960) introduserte som ”*the constabulary force*” der fokuset ligger på redusere eller unnlate militærmakt. Videre kan det sies at det moderne samfunnet medfører nye roller for den militære yrkesutøver som krever en annen forståelse for kompleksiteten i konfliktene og samhandling, *comprehensive approach* FFOD (2007). Graden av *Profesjonalisme* synes å være høyest blant offiserer i Hæren, samtidig som graden av *Idealisme* synes å stå sterkest i Luft – og Sjøforsvaret. Tidligere i oppgaven blev det diskutert hvorvidt *Idealisme* blokkerte for *Profesjonalisme*. Dette viste seg ikke å være tilfelle, men at *Idealisme* av naturlige årsaker var på vikende front i forhold til *Profesjonalisme*. Et bidrag til dette var at det sivile samfunn stilte andre krav til den militære profesjon enn tidligere. Egne funn indikerer også en sammenheng mellom økt deltakelse i INTOPS og økt grad av *Profesjonalisme*. Det motsatte forhold synes å eksistere for *Idealisme*. Det kan derfor synes som om *Profesjonalisme* utvikler seg i forsvargrenene som en naturlig konsekvens av INTOPS. På grunn av at styrkene består av mindre enheter med fokus på deltakelse i internasjonale operasjoner, sammen med andre allierte. Der profesjonsidentiteten preges av lojalitet til avdelingen og kameratskapet, en sterk kollektiv verdi. På en annen side så kan en slik ubalanse føre til konsekvenser som for eksempel svekket samhandling mellom forsvargrenene, at det ikke finnes grunnleggende ideer som deles i fellesskapet og som er drivkraften i engasjementet. FFOD kan fremstå som en doktrine skrivet av og for Hærmenn, med den innfallsvinkelen kan det medføre vanskeligheter for Luft – og Sjøoffiserer å identifisere seg med den profesjonsidentiteten som der beskrives. Funnet i oppgaven viser at i og med at alle tre dimensjonene eksisterer i Forsvaret så bidrar det til en del utfordringer både positive og negative. Men det viktigste er at konstatere at det eksisterer forskjeller på ulike nivå og på tvers i organisasjonen og at doktrinen ikke helt er synkron med organisasjonen. Det understreker kanskje i enda større grad det alvorlig som Jacobsen (2005) poengterer, at en organisasjon som ikke tar inn over seg endringer vil til sist gjøre seg overflødig og gjennom at drive med utviklingen miste sin egenart.

6.2 Jack of all trades – master of none

På mange måter finnes det en risiko med denne uttalelsen Jack of all trades – master of none at den tolkes negativt. Derfor vier jeg litt plass innledningsvis for å forklare uttrykket. Jack of all trades er en uttrykksmåte for å beskrive en person med høy kompetanse men som ikke er nødvendigvis er fremstående i noe spesielt.

Denne studien har hatt som formål å undersøke i hvilken grad det eksisterer et spenningsforhold mellom offiserens profesjonsforståelse og det Forsvarets forventer. Funnene viser at profesjonsforståelse er en kompleks, ikke entydig og sammensatt fenomen som påvirkes ikke bare av indre men og av ytre krefter. Drøftingen rundt temaet viser at den militære profesjonsidentiteten befinner seg i en ekstrem kryssild. Ikke bare eksisterer det ulike oppfatninger om fenomenet internt men, kanskje mest interessant er den ytre påvirkningen fra politikere, media og samfunnet generelt. Dette kan igjen bidra til at profesjonsforståelse er og forblir et kompleks fenomen. Det innebærer også at den militære profesjon på mange måter står ved et veiskille. Skal profesjonen bli en "jack of all trades" eller vil offiserskorpset utvikles til å bli mer fragmenter og fordelt inn mot flere mindre spesialiserte enheter.

For å visualisere dette veiskille ønsker jeg derfor å spekulere litt rundt hva Forsvaret egentlig bør være kontra hva det er og kan bli. Vi begynner med perspektivene *spesialisten*, *krigeren* og *akademikeren*, og utgangspunkt om at det er samfunnet, dets utvikling og trender som påvirker alle profesjoner. I og med at det moderne samfunn har bidratt til en mer åpenhet i forsvarsorganisasjonen så bidrar også den militære profesjonen med noe tilbake til samfunnet, som i sin tur er med på å forme samfunnet som den eksisterer i, noe som kan sies være i tråd med Janowitz (1960) teori. Sett i lys av dette vil den militære profesjon eksistere i form av en kompleks kollektiv organisasjon, av en slik størrelse og nødvendighet for samfunnet som gjør det viktig at forstå samhandlingen mellom den militære organisasjonen og samfunnet rundt. Det blir også viktig for offiserene å forstå militærmaktens muligheter og begrensninger i denne politiske og sosiale konteksten. Tidligere forsvarssjef general Diesen fanger dette aspektet spesielt i sitt innledningsord til FFOD (Forsvarsstaben, 2007). Gjennom oppgavens teoridel er det påpekt at "Professionalism distinguishes the military officer of today from the warrior of previous ages" (Huntington, 1957), og at profesjonen utvikles til å miste sitt selvstyre (Janowitz, 1960). Dette som her beskrives av Huntington (1957) og Janowitz (1960) som egenskapene i profesjonen kan virke noe statisk og beskriver nødvendigvis ikke den historiske prosessen som påvirker profesjonen som til sammen kan beskrive profesjonen som noe atypisk i forhold til andre. På mange måter kan det virke som om profesjonen har gått baklengs inn i fremtiden i forhold til andre profesjoner, først med myndighet, monopol, høy sosial status og egen æreskodeks, for så å etablere skoler for militær utdanning som til slutt leder til at det dannes en profesjonell sammenslutning (Van Doorn, 1965, s. 262-282) Hvis vi ser på legeprofesjonen så er forholdet omvendt, det vil si først etablert utdanning som leder til

en profesjonell sammenslutning med en yrkeskodeks, som i sin tur medfører til en høy sosial status og myndighet. Et annet aspekt er at den militære profesjon synes å bli segmentert og at profesjonens utvikling i økt grad preges av spesialister og funksjoner enn grad og nivå (Kourvetaris & Dobratz, 1977). Med en slik utvikling kan det hevdes at innen den militære organisasjonen finnes det grupperinger som innehar noen karakteristiske militære trekk, men også trekk fra den sivile profesjon som vedkommende er utdannet til, som for eksempel leger, ingeniør, teknikere. Dermed kan ikke den militære profesjonen beskrives som enhetlig (Moskos, 1973, s. 255-280).

I en norsk kontekst vises det som tidligere er beskrevet (kap.3.3) at general Diesen beskriver krigeren som at lagkamerater og avdelingen er det viktigste, at motivasjonen og dermed drivkraften blir å ikke svikte lagkameratene og at man dermed er underkastet de militære hensyn, viktigheten av å spisse de militære ferdigheter som gjør soldaten/offiseren i stand til å løse skarpe oppdrag (Diesen, 2011). Det kan tolkes slik at general Diesen gjør et skille mellom den som utfør oppdraget og den som legger strategien (*management of violence*), akademikeren, noe som kan sies være i tråd med Huntington (1957). Gjennom å foreta et slik skille tilføres nok en segmentering av offiserskorpset. Lederen blir akademikeren som utgjør den profesjonelle grunnstammen, der spesialisten og administratoren blir den som skal gjennomføre oppdrag. Argumentet bringer oss farlig nær perspektivet om en form av elitisme tenking, noe som kan, ikke nødvendigvis, virke styrkende på utviklingen av en felles profesjonsidentitet, uttrykt gjennom FFOD.

I Haalands analyse av krigeren finner vi igjen noen ”negative” trekk som også fremkommer hos feminister og postmoderne studier. Det hevdes blant annet at sentrale elementer ved denne maskuline profesjonen eller kulturen er preget av voldsforherligelse, forakt for sivile verdier, rasisme og sexisme. Dette kan forklares som en logisk konsekvens siden dette er en profesjon/kultur som skal forberede seg på å nedkjempe en fiende og overleve (Haaland, 2009, s. 54). Vi ser også at noen disse nevnte elementer ble slått stort opp i Alfa saken⁸, der soldater i Afghanistan kom med uttalelser som ”at å drepe er bedre enn sex”. Haaland beskriver profesjonen/rollen som at; profesjonens kjernekompetanse innrettes mot å utkjempe kriger og høyintensitetsoperasjoner, positive verdier som internt samhold, offervilje, disiplin, mot og styrke, det kollektive settes foran individets behov og at kontrollert aggressivitet er en nødvendig egenskap. Videre at forholdet til det sivile samfunn kjennetegnes ved en distinkt

⁸ Alfa saken ble slått opp stort i alle landets aviser og TV i 2010. Alfa var et magasin som skulle etablere seg i et hard avis marked, men gjennom en genial bruk av PR fikk magasinet en formidabel start med Alfasaken saken.

annerledeshet, hvor det forventes en betydelig grad av autonomi når det gjelder interne forhold mot lojaliteten til politiske overordnede (Haaland, 2009, s. 54-55). Det kan hevdes at FFOD fanger flere av de elementene som Haaland beskriver, samtidig som profesjonsforståelsen eller rollen forandres i takt med den type oppdrag som soldaten/offiseren skal løse. Om oppdraget er høyintensivt, stabiliserende eller fredsbevarende spiller egentlig liten rolle, men det forventes at offiseren skal takle ulike roller, noe som dermed kan bidra til å forandre profesjonsforståelsen. Dag Hammarskjöld, sjef for FN's sikkerhets råd på 1950 – tallet beskrev militær deltakelse i fredsoperasjoner som ” It is not a job for soldiers, but only soldier can do it” (Caforio, 2007, s. 230). Diskusjonen om den militære profesjon har pågått, som vi ser, over en lang tidsperiode, men i den senere tid så kan det påstås at denne diskusjonen er viktigere en noensinne. Cahty Downes satte fokus på om den militære profesjon mistet sin karakter i takt med at situasjoner og innhold av oppdrag endret seg. Hennes hypotese var at de egenskaper som ble tillagt den militære profesjon kun beskriver deler av og er en begrenset tilnærming av innholdet i profesjonen og dens ideal. Med denne tilnærmingen antydte hun derfor at profesjonen var inne i en nedadgående trend, og at profesjonen var på vei til å miste sin kjerne (Downes, 1985).

Kjernen er at Forsvarets oppgaver og mangfold er mer omfattende enn noensinne. Som vi ser av diskusjonen, så finnes det plass for alle, både *spesialisten*, *krigeren*, *akademikeren* og *byråkraten*. Vi trenger både *krigeren* og *byråkraten* i et samspill der de gjensidig forsterker hverandre. De har sin naturlige plass for å danne et helhetlig bilde. Men i dette komplekse bildet har vi en doktrine som spesielt innretter seg mot profesjonsidentitet til den spisse ende. Janowitz (1960) poengterte at den militære organisasjonen har mistet sitt selvstyre, et interessant aspekt som Prandstraller (1997) tok videre i sitt arbeid om avhengig og uavhengig profesjoner. Prandstraller hevdet at den militære profesjon helt klart var en avhengig organisasjon, siden staten var dens eneste oppdragsgiver. Prandstraller beskriver derfor denne konstellasjonen som noe helt unikt, der strengt militære og byråkratiske aspekter er nærværende samtidig. Dette forholdet varierer i grad avhengig av hvilket land som man refererer til, hvilken forsvargren som er representert, det personellet som er involvert, og hvilken avdeling disse er integrert i (Prandstraller, 1997). I en norsk kontekst synliggjøres dette ved at for eksempel offiserer innehar stillinger som ikke er av direkte operativ karakter, men heller i retning av byråkraten. Byråkraten, eller den statsansatt tjenestemann er en sivilisering av profesjonen (Janowitz, 1960; Moskos, 1977). Kjenntegn ved byråkraten kan

sies å være; (1) Hva som skal være profesjonens kjernekompetanse bestemmes av den til enhver tid sittende politiske ledelse, men i dialog med etaten og tjenestemannsorganisasjoner, (2) Positive verdier vil være knyttet til effektiv og lojal implementering av offentlig politikk, men også et godt arbeidsmiljø og ivaretagelse av ansatte, (3) Forholdet mellom Forsvarets ansatte og politisk ledelse reguleres på samme måte som andre sektorer, dette gjør at Forsvaret ikke skiller seg vesentlig ut fra de sivile samfunn (Haaland, 2008, 2009). Forsvaret er med andre ord ikke lenger isolert fra samfunnet (Huntington, 1957) men en del av samfunnet, dog uten selvstyre (Janowitz, 1960). Forsvaret utvikles til en organisasjon som, med medlemmer på lik linje med andre organisasjoner, er påvirkede av tidsklemmer, familieliv, ferier etc. Medlemmene vil slikt sett ha rett til et regulert yrkesliv (Haaland, 2009). Hvis vi legger dette til grunn, og tar i betraktning de funn som er gjort gjennom oppgaven, vil det kanskje ikke virke overraskende at det eksisterer en profesjonsforståelse blant offiserene som på et organisatorisk nivå er mer preget av *Individualisme*, og at graden av *Profesjonalisme* er størst i Hæren.

Byråkraten er og blir en viktig del av organisasjonen, men vi ser at den rollen skiller seg fra krigeren. I hvilken grad vil da byråkraten kjenne seg igjen i den profesjonsidentiteten som FFOD beskriver, en identitet som skal styrke og forene Forsvaret som en helhet og som gjelder alle i uniform? FFOD skal på den ene siden fremstå med strategiske retningslinjer, også i forhold til utviklingen av en fremtidig foretrukket form for profesjonsidentiteten. Selv i form av et retningsgivende kompass kan man ikke forvente at FFOD alene vil gi ønskede resultater. Det er den menneskelige faktoren som påvirker utfallet, og hyppige referanser til en doktrine vil ikke gi den tilstrekkelig kraft som skal til for å forvandle menneskets natur eller "change cockroaches into butterflies" (Høiback, 2010).

7 Avslutning med konklusjon

Det er ingen som har fått Nobelpris i "tystnad". Emnet militærsosiologi har heller ikke den mest fremtredende plassen i militær forskning, men er av den grunn på ingen måte mindre interessant. I dagens komplekse militære verden vil jeg påstå den er mer aktuell enn noensinne. Oppgaven omhandler holdninger og profesjonsforståelse i det norske offiserskorpset og om det eksisterer et spenningsforhold mellom offiserskorpsets profesjonsforståelse og det Forsvaret forventer. Ved bruk av en kvantitativ metode og spørreundersøkelse har denne oppgaven på mange måter gitt offiserskorpset en stemme. Funnene fra spørreundersøkelsen avspeiler holdninger og profesjonsforståelse som eksisterer i

offiserskorpset og dermed forsvarsorganisasjonen. Slik sett har egentlig offiserskorpset gjennom respondentene selv lagt grunnen for utviklingen av oppgaven – og jeg har gitt de en stemme.

7.1 Konklusjon

Problemstillingen i oppgaven er: ”I hvilken grad er det samsvar mellom offiserenes profesjonsforståelse og det Forsvaret reelt sett forventer?”

Gjennom tre forskningsspørsmål har det vært mulig å undersøke potensielle forskjeller i organisasjonen som helhet, mellom ulike nivå og mellom forsvargrenene. Profesjonsforståelse, forklart gjennom de tre dimensjonene *Idealisme*, *Profesjonalisme* og *Individualisme* har vært grunnlaget for analysene.

Funn fra undersøkelsen viser at alle tre dimensjonene eksisterer i dagens forsvarsorganisasjon, men på ulike nivå. Videre viser funnene at den profesjonsidentitet som er beskrevet doktrinært lett kan utfordres, spesielt i den grad denne er uttrykt å være et felles fundament. Doktrinen er blitt identifisert med klare idealistiske trekk, men det er *Individualisme* som viser seg å ha størst gjenklang blant de offiserene som har deltatt i undersøkelsen. I forsvarsgrenene avspeiler det seg også forskjeller, gjennom at offiserene fra Hæren har en signifikant høyere grad av *Profesjonalisme* enn offiserer fra både Luft – og Sjøforsvaret. I tillegg indikerer funnene at offiserene fra både Luft – og Sjøforsvar har en signifikant høyere grad av *Idealisme* enn offiserene fra Hæren. I oppgaven er det diskutert hvorvidt Hæroffiseren lettere vil kunne identifisere seg med *Profesjonalisme* gitt at den samsvarer godt med Hærens offiserskodeks. Dette forklarer ikke hvorfor det er en høyere grad av *Profesjonalisme* blant offiserer med INTOPS - erfaring. Ei heller at graden av *Profesjonalisme* ser ut til å øke i forhold til antall deployeringer, og at det motsatte er tilfelle for graden av *Idealisme* under samme forhold. En tanke kan derfor være at *Profesjonalisme* naturlig følger deltakelse med andre allierte i multinasjonale operasjoner. Et siste aspekt er at *Profesjonalisme* gitt dets definisjonsmessige karakter, helt klart ser ut til å appellere mest til offiserer som utgjør den spisse enden av organisasjonen, men ikke i like stor grad henvender seg til *byråkratene*, *spesialistene* og akademikerne i organisasjonen.

Konklusjonen på problemstillingen er derfor at den profesjonsidentiteten som Forsvaret forventer og som beskrives doktrinelt er mer i samsvar med den profesjonsidentiteten som eksisterer i Hæren. Den fanger imidlertid ikke opp offiserskorpset i sin helhet, noe som

innebærer at det eksisterer et spenningsforhold mellom offiserskorpset og forsvarsorganisasjonen.

7.2 Videre forskning

Denne studien er gjennomført blant offiserer på strategisk nivå, Forsvarets Høyskole og stabs – masterstudenter. Med funn fra denne oppgaven så viser det at profesjonsforståelse er et kompleks, ikke – entydig og sammensatt fenomen. Videre forskning som omfatter hele offiserskorpset i Forsvaret kan gi en enda større nyansering av oppfattelse av profesjonsidentitet og hvordan den utvikles over tid. Det er av betydning å få avdekket de ytre faktorene som påvirker forsvarsorganisasjonen som politiske ambisjoner, media og samfunnet generelt og dens påvirkning på offiserens profesjonsidentitet. Gjennom å forske på hvordan utviklingen av profesjonsidentitet over tid, har organisasjonen derfor muligheter til å følge opp denne utviklingen og fremme potensielle tiltak for å skape bedre effekter samt for å unngå uheldige virkinger.

.

Etterord

Under disse månedene som jeg har arbeidet med oppgaven har jeg gjort meg noen tanker ikke bare om den militære profesjon, men og min egen profesjon som operasjonssykepleier. At det er vi som enkelt individer som er med på å skape den profesjonsidentitet som vi tilhører. Å se muligheter som gjør at profesjonsidentiteten utvikles i takt med tiden, for valget er ganske enkelt, mulighetenes dør står åpen, det er bare å dytte litt på den. Jeg har derfor valgt å bruke Franz Kafkas "Foran Loven" fra boken Prosessen som omhandler dette med valg og se muligheter.

Foran loven står en dørvokter. Til denne dørvokteren kommer en mann fra landet og ber om å få komme inn i loven. Men dørvokteren sier at han i øyeblikket ikke kan tillate ham det. Mannen tenker seg om og spør så om det betyr at han kan få komme inn seinere. Det er mulig, sier dørvokteren, men ikke nå. Han forteller også at han er den laveste dørvokteren, foran sal etter sal står nye dørvoktere, den ene mektigere enn den andre. Mannen fra landet slår seg til ro med svaret, og setter seg ned for å vente på det rette tidspunktet. Men det rette tidspunktet inntreffer aldri. Det går år og dag, og til slutt venter døden på mannen fra landet. Han både ser og hører dårlig, der han sitter på stolen sin. Men nå i mørke oppfatter han likevel en glans som strømmer uutslokkelig ut fra lovens dør. Og endelig tar han mot til seg og spør dørvokteren om noe som har undret ham i ventetiden. Alle streber etter loven, sier mannen, hvordan kan det da være at ingen andre enn jeg i alle disse årene har forlangt å komme inn? Dørvokteren svarer, her kunne ingen andre komme inn, for denne inngangen har ene og alene vært bestemt for deg, nå går jeg og lukker den. Døren hadde aldri vært låst, det var mannen selv som hadde skapt dørvokteren, forhindringen.

"there is nothing lost, that maybe found, if sought"

William Shakespeare

8 Litteraturliste

- Bartone, P. T. (1995). *A short hardiness scale*. Paper. Walter Reed Army Institute of Research.
- Bartone, P. T. (1999). Personality hardiness as a predictor of officer cadet leadership performance. *RTO MP*, 55(7), 1-5.
- Bartone, P. T. (2006). Resilience under military operational stress: can leaders influence hardiness. *Military Psychology*, 18(suppl.), 131-148.
- Battistelli, F. (1997). Peacekeeping and the postmodern soldier. *Armed Forces & Society*, 23(3).
- Battistelli, F. (Red.). (2000). *The postmodern military: conscription or professionalism*. London: Frank Cass.
- Brunborg, O. M. (2008). *På sporet av en norsk krigerkultur*. Masteroppgave. Oslo: Forsvarets Stabsskole.
- Børresen, J., Gjeseth, G., & Tamnes, R. (2004). *Norsk forsvarshistorie, Allianseforsvar i endring*. Bergen: Eide forlag.
- Caforio, G. (Red.). (2007). *Trends and evolution in the military profession*. Oxon: Routledge.
- Christoffersen, K. A. (2006). *Databehandling og statistisk analyse med SPSS* (3. utg.). Oslo: Unipub forlag og forfatter.
- Clausewitz, C. v. (2008). *On war*. Radford: Wilder Publications.
- Crusius, T. W. (1999). *Kenneth Burke and the conversation after philosophy*. Illinois: Southern Illinois University.
- Czarniawska, B. (1997). *Narrating the organization: dramas of institutional identity*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Diesen, S. (2001, 12. november). *Paradigmeskiftet*. Hentet fra www.forsvaret.no
- Diesen, S. (2011). *Fornyelse eller forvitring? Forsvaret mot 2020*. Oslo: Cappelen Damm.
- Downes, C. (1985). To be or nor to be a profession: the military case. *Defence Analysis*, 3, 147-171.
- Edstrøm, H., Lunde, N. T., & Matlary, J. H. (Red.). (2009). *Krigerkultur i en fredsnasjon*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Edstrøm, H., Lunde, N. T., & Matlary, J. H. (Red.). (2009). *På jakt etter den militære profesjon*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Edstrøm, H., Lunde, N. T., & Matlary, J. H. (Red.). (2010). *Uniformitet eller mangfold*. Oslo: Abstrakt forlag
- Eriksson, M. (2004). Idealisme eller profesjonalisme? *Pacem*, 7(1), 75-90.
- Eriksson, M. (2007). Är det möjligt att utveckla en relevant militär professionsidentitet i Norge? *Pacem*, 10(1), 21-37.
- Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS* (3. utg.). London: Sage Publications
- Forsvaret. (2007). *Forsvarssjefens forsvarsstudie 2007*. [Oslo]: Forsvaret.
- Forsvaret (Red.). (2011). *Forsvarets verdigrunnlag*. [Oslo]: Forsvaret.
- Forsvarsdepartementet. (2007). *St.prp. nr 48 2007-2008*. Oslo: Forsvarsdepartementet
- Forsvarsdepartementet. (2009). *Holdninger, etikk og ledelse, revidert handlingsplan for forsvarssektoren for perioden 2009-2012*. Hentet fra <http://www.regjeringen.no>

- Forsvarsstaben. (2007). *Forsvarets fellesoperative doktrine*. [Oslo]: Forsvarsstaben.
- Forsvarsstaben. (2010). *Forsvarets HR-Strategi*. Hentet fra www.forsvaret.no
- Grimen, H. (2004). *Samfunnsvitenskapelige tenkemåter*. Oslo: Universitetsforlaget
- Hammervold, R. (2008). *Kort innføring i SPSS*. Trondheim: Tapir Akademiske Forlag.
- Heath, A., & Martin, J. (1997). *Why are there so few formal measuring instruments in social and political research?* Oxford: Center for Research into Elections and Social Trends.
- Heier, T. r. (Red.). (2011). *Nytt landskap - nytt forsvar Norsk militærmakt 1990-2010*. Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Huntington, S. P. (1957). *The soldier and the state*. London: The Belknap press of Harvard University Press.
- Hystad, S. W., Eid, J., Johansen, B. H., & Laberg, J. C. (2009). Psykologisk hardførhet: En revidert versjon av den norske "Hardiness"-skalaen. *Tidsskrift for norsk psykologforening*, 46(9), 85-859.
- Høiback, H. (2009). Med hjelm eller bowlerhatt? Et kritisk lys på Forsvarets eksklusivitet. I H. Edstrøm, N. T. Lunde & J. H. Matlary (Red.), *Krigerkultur i en fredsnasjon* (s. 277-308). Oslo: Abstrakt forlag.
- Høiback, H. (2010). *On the justification og military doctrine: past, present and future*. Phd. Oslo: University of Oslo.
- Haaland, T. L. (2008). *Small Forces with a global outreach*. Phd. Oslo: University of Oslo.
- Haaland, T. L. (2009). Den norske militærprofesjonsidentitet: Kriger, hjemlandsforsvarer og statsansatt tjenesteman. I H. Edstrøm, N. T. Lunde & J. H. Matlary (Red.), *Krigerkultur i en fredsnasjon*. Oslo: Abstrakt forlag
- Jacobsen, J. I. (2003). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Kristiansand Høyskoleforlaget
- Jacobsen, J. O. (2005). Den militære organisasjons møte med den nye individualismen. *Pacem*, 8(2), 183-194.
- Janowitz, M. (1960). *The professional soldier: a social and political portrait*. New York: Free Press of Glencoe.
- Johansen, R. B. (2007). *Fra idealsime og plikt til rettigheter og leiesoldat*. Masteroppgave. Oslo: Forsvarets Stabsskole.
- Johansen, R. B. (2011). *Measuring Norwegian military professional identity; development and psycometric evaluation of a 33- item Norwegian scale*. Military Psychology. submitted article.
- Johnsen, B. H., Eid, J., & Bartone, P. T. (2004). "Psykologisk hardførhet": Kortversjonen av the short hardiness scale". *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 41(6), 476-477.
- Kobasa, S. C. (1979). "Stressful life events, personality and health: An inquiry into hardiness". *Journal of personality and social psychology*, 37, 1-11.
- Kourvetaris, G., & Dobratz, B. (1977). *World Perspectives in the Sociology of the Military*. New Brunswick: Transaction Books.
- Krigsskolen. (2004). Hærens offiserskodeks.
- Kvilvang, N. (2012). *Profesjonsidentitet, jobbengasjement og utbrenthet i dagens norske forsvar*. Masteroppgave. Trondheim: NTNU.
- Landgraf, L. (2010). *Den norske soldat – idealist eller individualist*. Masteroppgave. Bergen: Universitetet i Bergen

- Maddi, S. R. (2007). Relevance of hardinns assement and training to the military context. *Military Psychology*, 19(1), 61-70.
- Matlary, J. H. (2009). Kriger kamuflasje? Profesjon og politikk. I H. Edstrøm, N. T. Lunde & J. H. Matlary (Red.), *Kriggerkultur i fredsnasjon*. Oslo: Abstrak forlag.
- Matlary, J. H., & Østerud, Ø. (Red.). (2005). *Mot et avnasjonalisert forsvar*. Oslo: Abstrakt forlag
- Matthews, L. J. (2005). Anti-intellectualism and the army profession. I D. M. Snider, L. J. Matthews & L. Harrison (Red.), *The future of the army profession* (2 utg.). Boston: McGraw-Hill
- Moskos, C. (1973). The emergent military force: civil, traditional or plural. *Pacific Sociological Review*, 16(2), 255-280.
- Moskos, C. (1977). From institution to occupation trends in military organization. *Armed Forces & Society*, 4(1), 41-50.
- Moskos, C. (1986). Institutional/Occupational trends in armed forces: an update. *Armed Forces & Society*, 12(3), 377-382.
- Moskos, C. (2005). A new concept of the citizen-soldier. *Orbis*, 49 (4), 663-676.
- Moskos, C., Williams, J. A., & Segal, D. R. (Red.). (2000). *The postmodern military armed forces after the cold war*. Oxford: Oxford University Press.
- Moskos, C., & Wood, F. R. (Red.). (1988). *The military more than just a job*. Washington: Pergamon-Brassey's International Defense publisher, Inc.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. L. (1979). The measurement og organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14(2), 224-227.
- Nuciari, M. (Red.). (2003). *Models and explanations for military organisations: An updated reconsideration*. New York: Kluwer academic.
- Nunnally, J. (1967). *Psykometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric theory* (2. utg.). New York: McGraw-Hill.
- Nylehn, B., & Støkken, A. M. (Red.). (2002). *De profesjonelle*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Prandstraller, G. (1997). *Guardare alle professioni*. Milano: Franco Angeli.
- Ringdal, K. (2009). *Enhet og Mangfold*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Segal, D. R., & Burk, J. (Red.). (2012). *Military Sociology* (Vol. 2). London: SAGE Publications
- Ulriksen, S. (2002). *Den norske forsvarstradisjonen, militærmakt eller folkeforsvar*. Oslo: Pax Forlag A/S.
- Van Doorn, J. (1965). The officers corps: a fusion og profession and organization. *European Journal of Sociology*, 6(02), 262-282.

9 Vedlegg

Vedlegg A, Spørreundersøkelse

Den norske offiseren – fra idealisme til profesjon

**Forespørsel om deltakelse i spørreundersøkelse om hvorvidt offisersyrket
har gått fra å være idealisme til å bli en profesjon**

Forsvart har gjennomgått store forandringer og omstruktureringer siden den kalde krigen. Denne undersøkelsen har som hensikt å kartlegge hvorvidt holdninger og yrkesforståelse hos offiserer har endret seg sett opp mot disse utviklingstrekkene

Spørreundersøkelsen tar ca 15-20 minutter å gjennomføre.
Har du spørsmål eller kommentarer til undersøkelsen kan du henvende deg til:

Operasjonssykepleier Lotta Lyden
Masterstudent ved Forsvarets Høyskole

Tlf:415 43 782

E-post: glyden@fhs.mil.no

Deltakelsen er frivillig. Velger du å delta anses dette samtidig som et samtykke. Et viktig prinsipp ved denne type undersøkelser er kravet om anonymitet. Resultatene fra denne undersøkelsen vil derfor ikke bli knyttet til deg som person, men holdt innenfor rammer om krav om anonymitet.

Del 1: Demografiske spørsmål

I denne delen bes du svare på noen spørsmål knyttet til dine personalia.

Alder: _____

Kjønn

Mann

Kvinne

Forsvarsgren

Hæren

Luftforsvaret

Sjøforsvaret/Marinen

Grad

Oberstløytnant/Kommandørkaptein eller høyere

Major/Orlogskaptein eller lavere

Bransje/Våpengren

Operativ

Teknisk

Forvaltning/Logistikk

INTOPS

Ja

Nei

Antall deployeringer

Sivil Status

Gift/Samboer

Singel

Skilt/Separert

Barn

Ja

Nei

Del 4 – Hvordan oppfatter du at du vanligvis er?

Nedenfor finner du en del påstander om hvordan du tenker i forhold til arbeid og rutiner. Kryss av for de påstandene som virker riktig for deg

	Helt uenig			Helt enig
	1	2	3	4
Mesteparten av mitt liv blir brukt til å gjøre ting som lønner seg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Langsiktig planlegging kan bidra til å hindre de fleste fremtidige problemer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg liker ikke å gjøre endringer i mine daglige rutiner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Å arbeide hardt spiller ingen rolle siden det bare er ledelsen som vil ha fordel av det	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Endringer i rutinene er interessante for meg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ved å arbeide hardt kan du alltid nå dine mål.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg ser virkelig frem til mitt arbeide.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hvis jeg arbeider med en vanskelig oppgave, vet jeg når jeg skal spørre om hjelp	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mesteparten av tiden hører andre oppmerksomt på hva jeg har å si	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Å gjøre sitt beste på jobben vil absolutt lønne seg i lengden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Det plager meg når mine daglige rutiner blir avbrutt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De fleste dager i livet er virkelig interessante og givende for meg	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg trives med utfordringen når jeg må gjøre mer enn en ting av gangen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg liker å ha en daglig rutine som ikke endrer seg for mye	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Når jeg legger planer er jeg sikker på at jeg kan få de realisert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Del 5 Forpliktelse til Forsvaret

De neste 9 påstandene tar utgangspunkt i din grad av forpliktelse til Forsvaret. Angi i hvilken grad du er enig eller uenig i de følgende utsagnene. Sett kryss i det nummeret som er mest beskrivende for dine følelser.

	Helt uenig			Helt enig			
	1	2	3	4	5	6	7
Jeg er villig til å anstrenge meg mer enn forventet, hvis det kan medvirke til Forsvarets beste	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg vil ofte fortelle vennene mine for en fremragende organisasjon Forsvaret er å arbeide for	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg ville godta omtrent hvilken som helst jobb for å kunne fortsette å arbeide i Forsvaret	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg mener Forsvaret står for de samme verdier som jeg gjør.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg vil være stolt av å kunne si at jeg arbeider i Forsvaret.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Forsvaret vil kunne inspirere meg til å yte mitt beste på jobben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg vil være glad for at jeg valgte Forsvaret framfor andre steder jeg vurderte å arbeide.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeg bryr meg virkelig om hva som skjer med Forsvaret.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
For meg vil Forsvaret være den beste organisasjonen jeg kan jobbe for	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Takk for ditt bidrag!

