

Mangfold på Krigsskolen

*- en kvantitativ undersøkelse om trivsel for introverte på
Krigsskolen*

Kadett Weierud, Miriam



KRIGSSKOLEN

Bachelor i militære studier; ledelse og landmakt

Krigsskolen

Høst 2012

Forord

Da jeg begynte på Krigsskolen var bacheloroppgaven noe som lå veldig langt frem i tid, nå er bachelorperioden snart over. I høst da jeg skulle velge tema for oppgaven var tema med relasjon helt klart for meg og spesielt emnet mangfold. Veien derfra til i dag har gått fort og det har vært mange gode diskusjon på veien.

For meg er det like viktig å lære om hvordan mennesker fungerer som et maskingevær, fordi frem til dagens dato er det fremdeles mennesket som opererer geværet. Det har vært interessant å følge en bestemt metode og se hvordan empirien utvikles til oppgavens konklusjon. Jeg har satt stor pris på å disponere tiden min selv og virkelig fått utfordret min evne til selvledelse.

Skriving av denne oppgaven har vært både lærerikt og spennende. Den har gjort meg interessert i alle teamene innenfor egen oppgave, til tider var det vanskelig å ikke lese videre selv om det var urelevant for oppgaven. Krigsskolens bibliotek ved Rita Hansen har vært til meget stor hjelp med å finne alle bøkene og tekstene jeg har spurt om.

Jeg vil rette en stor takk til alle respondentene for oppgaven, spesielt de tidligere kadettene som sa seg villige til å bidra. Uten dem hadde det aldri vært mulig å gjennomføre denne oppgaven. Studiegruppe Måløy, mulighet for å sparre og ha et ålreit arbeidsmiljø har vært veldig nyttig.

Til slutt må min veileder Major Per Krogdahl takkes for gode innspill og for å ha gitt veiledning på kort varsel.

Miriam Weierud

Kadett

Krigsskolen

Oslo, desember 2012

Innholdsfortegnelse

1. INNLEDNING	5
1.1 BAKGRUNN	5
1.2 PÅSTAND.....	6
1.3 DEFINISJONER	6
1.4 AVGRENSNING	7
1.5 FORSKERENS FORFORDOMMER	7
2. TEORI.....	8
2.1 MASKULINITET OG FEMININITET	8
2.1.1 <i>Kritikk av maskulinitets/femininitets teorien.....</i>	<i>9</i>
2.2 JUNGES TYPEPSYKOLOGI	9
2.2.1 <i>Kritikk av Jungs typepsykologi</i>	<i>11</i>
2.3 JOBBTRIVSEL.....	11
2.3.1 <i>Kritikk av jobbtrivsels teorien.....</i>	<i>13</i>
3. METODE	14
3.1 FORSKNINGSDESIGN	14
3.2 UTVALG	15
3.3 METODEBESKRIVELSE.....	15
3.3.1 <i>Dokumentsstudie</i>	<i>15</i>
3.3.2 <i>Spørreundersøkelse.....</i>	<i>16</i>
3.4 ANALYSE AV DATA.....	18
3.5 METODEKRITIKK	19
3.6 GJENNOMFØRING AV SPØRREUNDERSØKELSEN	20

4.	RESULTAT OG ANALYSE.....	21
4.1	KRIGSSKOLENS KOMMUNISERTE IDENTITET.....	21
4.2	RESPONDENTER.....	23
4.3	TYPEPSYKOLOGI.....	25
4.4	JOBTRIVSEL.....	28
4.4.1	<i>Anseelse</i>	28
4.4.2	<i>Kunnskap</i>	30
4.4.3	<i>Utvikling</i>	32
4.4.4	<i>Respekt og støtte</i>	36
4.4.5	<i>Jobbtrivsel</i>	38
4.4.6	<i>Sammendrag</i>	41
5.	KONKLUSJON	43
5.1	FORSLAG TIL VIDERE STUDIER	43
6.	REFERANSELISTE.....	44
6.1	LITTERATUR	44
6.2	ANNET UPUBLISERT MATERIALE	46
6.3	INTERNETT KILDER	46
	VEDLEGG.....	48

1. Innledning

1.1 Bakgrunn

Gutta på skauen, og hjemmefronten generelt, hadde vunnet ved hjelp av sine maskuline verdier, slik måtte verneplikten bygges rundt samme idealer (....) Forsvaret ble dermed også en maskuliniseringsinstitusjon, der de rette maskuline egenskapene læres. Populært heter det da også at man ikke er mann før etter å ha gjennomført førstegangstjeneste (Friis 2000:130–131).

Etter 2. verdenskrig var det politiske fokuset på å bygge opp landet og skape nasjonalfølelse. Gutta på skauen var nasjonens syn på det erkenorske, det var viktigere å bruke ressurser på velferd og arbeidsplasser enn et effektivt forsvar for å føre krig (Ulriksen 2002:166–228). Forsvaret bestod etter 1940 av menn, en organisasjon som består av menn er også kulturen preget av menn. Det å utdanne soldater er en maskulin rolle, fordi det å krige, forsvare og sloss er definert av samfunnet som en mannlig rolle (Dunivin 1994:533–534).

Forskning med fokus på mangfold i Forsvaret har siden 1982 ført til 75 publikasjoner. Disse har alle relasjon til kjønn, spesielt hvorfor kvinner slutter i Forsvaret (Fasting & Svela 2011:11–13). ”Usynlige mangfoldsmarkører som ulike erfaringsbakgrunn, interesser, religion og personlighet (....) [har] i forsvarssammenheng lenge (...) vært oversett, til fordel for kjønn og etnisitet” (Ellingsen 2012:4). I kull Poulsson 10–13 og kull Eriksen 11–14 er det 19 gutter og fire jenter som har sluttet. Hvorfor er det interessant å se på disse? Forsvarets mange rapporter har hatt fokus på kvinner som slutter, denne gruppen viser at det er prosentvis like mange menn som slutter. Forsvarets fokus på mangfold gjennom kjønn vekket oppmerksomheten til å gå vekk fra kjønnsaspektet og se om det er noe annet som gjør at personer slutter. Spørsmålene som er verdifullt å finne ut er om det er noe spesielt ved denne gruppen som gjør at de slutter? Er det noe ved kulturen som gjør at så mange slutter? Forsvarets Høyskole har undersøkt hvorfor Forsvaret ikke klarer å øke kvinneandelen. Rapporten fra april 2011 konkluderer: ”i tråd med tidligere undersøkelser viser analysen [at] kulturen i Forsvaret (....) er preget av en dominerende form for maskulinitet som virker begrensende for mangfoldet” (Fasting & Svela 2011:6). Harsvik (2010) har gjennom sitt seks måneders feltarbeid i Hans Majestet Kongens Garde vist at denne maskuline kulturen også er

gjeldende i Hæren. For Krigsskolen (KS) vil det være meget verdifullt å undersøke om gruppen med tidligere kadetter har fellestrekk. Dette kan gjøres ved å se på om denne gruppens personlighet gjør at de ikke identifiserer seg med kulturen. Personligheten er det som påvirker menneskets adferd og skiller oss ifra andre individer (Luftforsvarsstaben 2005:108). Personligheten styrer hvordan en tilpasser seg samfunnet. Hvordan en tilpasser seg samfunnet kalles psykologiske tilpassningsmåter og viser til grunnholdningene i typeforståelse; dimensjonen ekstrovert/introvert (Sharp 1992:12).

Spørsmålene som er interessante å stille: Er det slik at personer som ikke identifiserer seg med miljøet i Forsvaret har vanskeligheter for å trives? Virker miljøet utelukkende for enkelte personligheter? Disse problemstillingene ble utledet til oppgavens påstand.

1.2 Påstand

Introverte opplever liten grad av jobbtrivsel i det maskuline prestasjonsmiljøet på Krigsskolen.

Dette vil belyses gjennom

- 1) Anseelse
- 2) Kunnskap
- 3) Utvikling
- 4) Respekt og støtte
- 5) Samt hvordan introverte kadetter og introverte tidligere kadetter opplever overnevnte punkter

1.3 Definisjoner

Mangfold: Består av attributter som ”spenner fra synlige forskjeller som [1)] kjønn eller alder, eller lett tilgjengelige variabler som [2)] utdanningsnivå eller ansiennitet, til [3)] usynlige (...). Kunnskap om usynlige attributter krever dypere kjennskap til individet, for eksempel personlighet, verdier og kunnskap” (Jackson, Joshi, & Erhardt referert i Traavik

2006). Disse tre nivåene deles inn i demografisk mangfold, organisatorisk mangfold og psykologisk mangfold (Bang 2008:272–286).

Personlighet: ”De relativt stabile psykologiske forholdene ved et individ som påvirker følelser, tanker og adferd på tvers av situasjoner” (Hagen, Nysæter & Kennair 2009:14)

1.4 Avgrensning

Oppgavens populasjon er avgrenset fra Forsvaret til kadetter på Krigsskolen. Gjennom studiene på Krigsskolen læres det om forskjellige personlighetstyper og hvordan personligheten preger menneskets tanker, følelser og handlinger, og dermed lederstil (Holth & Boe 2010:4). Denne oppgaven vil ta for seg det psykologiske mangfoldet: Personlighet gjennom Jungs typepsykologi (JTI) med dimensjonen introvert/ekstrovert (Ringstad & Ødegård 2009). Trivsel vil måles gjennom jobbtrivsel og de psykologiske jobbkraav (Engelstad 1970).

1.5 Forskerens forfordommer

Når jeg som kadett og del av Forsvarets kultur skal studere Forsvaret må det tas høyde for at jeg også er påvirket av Forsvarets holdninger, meninger og verdier. Jeg må prøve å få en ”distanse til kulturen og ikke bli så oppslukt i den at [jeg] blir like blind for den som medlemmene” (Bang 2011:177). Mine personlige synspunkter eller tanker er bevisst ikke nevnt i denne oppgaven. Oppgaven må likevel ses i lys av at jeg har jobbet fire år i Forsvaret og kan ha lignende filtre som de jeg studerer.

2. Teori

Dette kapittelet tar for seg oppgavens teorigrunnlag. Oppbygningen er først med et vidt fokus på organisasjoner og hvordan organisasjonskulturer kan kategoriseres. Denne teorien gir grunnlaget for påstanden om at Krigsskolen har et maskulint konkurransemiljø. Deretter flyttes fokuset ned på individet og hvordan en kan kategorisere forskjellige personligheter med JTI (Ringstad og Ødegårds 2010). Kapittelet avslutter med å koble individet tilbake til organisasjonen ved å se på kriterier for jobbtrivsel med utgangspunkt i Herzbergs to-faktor teori (Bjørvik 1982:136–139).

2.1 Maskulinitet og femininitet

Carlsson definerer kultur som ”de virkelighetsoppfatninger, verdier og normer som råder innenfor en gitt gruppe” (referert i Bang 2011:21). Bang viser til fire forskjellige måter å benytte kulturbegrepet når en studerer organisasjonsidentitet. (1) Krysskulturelle studier; hvordan ulike nasjonale kulturer påvirker organisasjonsmedlemmenes adferd. (2) Studier av lederkulturer; fokus på ledelsens kultur. (3) Studier av enkelte subkulturer innenfor organisasjonen og (4) Studier av organisasjonskulturer; med fokus på organisasjonen som en helhet. I denne oppgaven er den fjerde måten mest hensiktsmessig. Denne måten ser på Krigsskolen som én helhet og ikke bare på deler av kulturen. Kultur og organisasjonskultur kan defineres på flere måter, mye av kritikken mot teoriene er om det finnes noen riktig måte å definere kultur på. Kultur er noe abstrakt man ønsker å definere for å kunne analysere en komplisert sosial virkelighet. I virkeligheten er det så mange variabler at teoriene vil være mindre klare og mer komplekse (Bang 2011:22).

Kulturer kan i følge Hofstede (1997) defineres som maskuline eller feminine. Gjennom maskulinitet og femininitet ser man ikke på det biologiske aspektet men på de sosiale, kulturelt bestemte rollene. Disse betegnelsene er relative ikke absolutte ”*en mand kan opptræde på en 'feminin' måte og en kvinne på en 'maskulin' måte*” (Hofstede, Hofstede og Minkov 2010:149). I følge Alvesson og Billing (1997:90) kan man bruke det sosiale aspektet til å forstå organisasjonskultur og lederskap. De sosiale rollene har egenskaper som gjør at et miljø kan defineres som en tendens av maskulinitet eller femininitet. De trekkene som ifølge

Hofstede karakteriserer maskuline miljøer som selvsikker adferd, prestasjoner, konkurranse, anerkjennelse, utfordringer, materialistisk og suksessorientert. Samt trekkene utadvendt, handlingsorientert (Hines 1992:328), selvhevdelse og kontroll (Marshall 1993:124). De feminine trekkene er mer bløte roller, som beskjedenhet, omsorg, relasjoner, samarbeid, livskvalitet, likestilling (Hofstede et al. 2010:148–165), følelsesorientert, passivhet, mottakelighet, hjelpeløshet, sårbarhet (Gregersen 1990:56), innesluttethet og intuisjon (Marshall 1993:124).

2.1.1 Kritikk av maskulinitets/femininitets teorien

Kritikken av Hofstedes (1997) teori er at den definerer kulturer matematisk slik at de kan oppfattes som statiske. Den kritiseres også for metoden; å karakterisere verdens kulturer ut ifra vestlig kultur og samfunnsforståelse. Med dette menes det at Hofstede studerer hele verden med vestlig persepsjon, språk, analyse og forståelse, og dermed tolker verdens kulturer gjennom vestlig kultur. Hofstede kritiseres også for at antall respondenter per land ikke er nok til å karakterisere landets kultur (Mc Sweeney 2002). Teorien er likevel aktuell fordi den trekker frem de tradisjonelle egenskapene for typene.

Generelt er det problematisk å definere noe som maskulint eller feminint fordi mennesker lett assimilerer dette til mann og kvinne. Men rollene kan brukes til å beskrive kulturelle roller uten å forbinde de til det biologiske kjønnnet (Alvesson & Billing 1997:22–26).

2.2 Jungs typepsykologi

Innenfor psykologien finnes det to modeller for å studere hvordan mennesker fungerer med hverandre og miljøet de er i. 1) Studere ”generelle mekanismer som kan forklare hvorfor mennesker tenker, handler og føler som de gjør.” 2) Studere ”egenskaper ved individene og hvordan individer skiller seg fra hverandre” (Johnsen & Pallesen 2005:119). Individets egenskaper og hvordan de skiller seg ifra hverandre finner vi ved å se på individets personlighet.

Personlighetsteorien for denne oppgaven er Jungs typologiske indeks. Den har grunnholdningene – introversjon og ekstroversjons dimensjonen. Det finnes ikke gode eller

dårlige dimensjoner ei heller hvordan en bør være (Ringstad & Ødegård 2009:11). Jungs teori om ekstrovert/introvert bygger på Freuds og Adlers syn på personligheten. Freud så på personligheten som et system som fokuserer på ytre hendelser og forhold (Johansen & Pallesen 2005:125–126), Adler så på den som et system som la vekt på indre subjektive følelser og forhold (Hagen et al. 2009:54–55). Jung mente de begge hadde rett i sine særtrekk av personligheten, men satte de inn i dimensjonene ekstrovert og introvert (Sharp 1992:25).

Ekstroversjon og introversjons dimensjonene viser til hvordan personen henter og retter sin energi. Den ekstroverte henter energi ifra omgivelsene rundt seg. Han lader opp med energi fra aktiviteter og samspillet med mennesker rundt han. Den introverte henter energi ifra det indre; tanker, følelser og inntrykk. Lader opp med energi fra sin indre verden (Ringstad & Ødegård 2009:9–10). Stikkord som beskriver den ekstroverte er involvert i det som skjer, hiver seg utpå, engasjert i folk og ting, handling, aktivitet og handle-tenke-handle. Den introverte beskrives som observerer det som skjer, trekker seg inn, holder tilbake, grunner over ideer og tanker, ettertanke, refleksjon og tenke-handle-tenke. Et eksempel på hvordan man ser dimensjonene er i klasserommet. Når det blir stilt et spørsmål vil den ekstroverte rekke opp hånden med en gang, fordi han er energisk. Han tenker gjerne samtidig som han snakker, skyter inn når andre kommer med argumenter og setter pris på diskusjonen. Den introverte svarer ikke før det har gått en stund, om han i det hele tatt svarer, da har gjerne flere sagt hva de mener.. Den introverte tenker lenger og gjerne for seg selv før han sier noe. Han venter på tur fordi han ikke liker å avbryte andre. Han vil ofte ha et mer gjennomtenkt svar, ikke fordi han er smartere, men fordi han har brukt tiden til å lytte og tenke (Ringstad & Ødegård 2009:13–15).

Introvert og ekstrovert dimensjonen kan sammenlignes med maskulinitet og femininitets teorien. De maskuline egenskapene viser til et fokus vendt utover gjennom prestasjoner, utadvendt, selvhevdelse og handling. De samme trekkene kan ses hos den ekstroverte som vender energien utover, setter pris på mange mennesker rundt seg, handling og aktivitet. De feminine egenskapene har fokuset vendt innover gjennom beskjedenhets, omsorg, innesluttet og følelser. Likt den introverte som vender energien innover, ettertanke, refleksjon og grunner over ideer.

2.2.1 Kritikk av Jungs typepsykologi

Professor Hilmar Nordvik har i flere år forsket på personlighetstesting. Han mener at personlighet er noe som eksisterer, som man kan finne trekk ved og dermed sammenligne og måle. Utfordringen med å måle personlighet, i følge Professor Nordvik, er at det tar lang tid før personligheten kommer tydelig frem, ofte ikke før man er 30 år (Oksholen 2004).

Personlighetstester kan gi trekk ved personligheten som gjør at man kan dele mennesker inn i adskilte kategorier. Disse kategoriene er svært brede og individer innenfor samme kategori kan være svært forskjellige (Hagen et al. 2009:36). "[Typebeskrivelsene] trekker fram de felles og derfor typiske trekkene, og vektlegger disse uforholdsmessig sterkt, mens de individuelle trekkene blir like uforholdsmessig utvisket" (Jung i Ringstad & Ødegård 2003:7).

JTI personlighetstest tar utgangspunkt i at personen skal ta stilling til og svare på bestemte spørsmål. Sannsynligheten for at respondenten gir et sosialt ønskelig svar er derfor stor. Sosialt ønskelig svar er at personen svarer det han ønsker eller det han tror andre mener er riktig. Enkelte negative trekk ved egen personlighet kan være vanskelig å innrømme for seg selv. Kravet til selvinnsikt er viktig for et valid resultat (Johnsen & Pallesen 2005:130). Om man scorer likt kan testpersonen gå inn i teorien og se på kjennetegnene ved de to dimensjonene og velge den en kjenner seg best igjen i. Her vil det være samme feilkilde som ved selvscoring at man velger det sosialt ønskelige. Selv om en scorer høyt på en av dimensjonene vil ingen personer være rendyrkede introverte eller ekstroverte, man vil være en kombinasjon av de to, men en dominerende dimensjon (Ringstad & Ødegård 2003:11-12).

2.3 Jobbtrivsel

Trivsel på jobben er vanskelig å definere da det er mange faktorer som påvirker om en trives eller ikke. Denne oppgaven tar utgangspunkt i det følelsesmessige og psykologiske ved trivsel, altså det kognitive og emosjonelle aspektet. Jobbtrivsel eller jobbtilfredshet må for å defineres ses i sammenheng med det "engelske begrepet *job satisfaction*" (Fischer & Sortland 1994:318). Job satisfaction defineres som: "*a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experiences*" Locke 1976:1300)

Herzberg (Luftforsvarsstaben 1995:170–172) undersøkte gjennom intervju, årsaker til trivsel på arbeidsplassen. Han kom frem til to faktorer for jobbtrivsel: Motivasjonsfaktorer (M) og Hygienefaktorer (H). Motivasjonsfaktorene viser årsaker til trivsel, mens hygienefaktorene årsaker til mistrivsel. Herzbergs teori er dermed ikke én-dimensjonal. Mangel på motivasjonsfaktoren fører ikke til mistrivsel og tilstedeværelsen av hygienefaktoren fører ikke til trivsel. Herzberg kom frem til 11 årsaker til jobbtrivsel og mistrivsel. Ut ifra disse vil fem av punktene kunne måle grad av psykologisk trivselsfølelse på jobben:

Motivasjonsfaktorer: (1) Prestasjoner, (2) Anerkjennelse og (6) Opplevelse av vekst og

Hygienefaktorer: (2) Relasjon til arbeidsleder og (4) Relasjon til arbeidskolleger (Bjørvik 1982:136–139).

Organisasjonspsykologene Thorsrud og Emry (Engelstad 1970:24–25) definerte det psykososiale arbeidsmiljøet og kom frem til seks behov som må være dekket for å trives på jobben, det psykososiale arbeidsmiljø er også omtalt i Arbeidsmiljøloven (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 4-3). To av disse behovene er: (1) Behov for å kunne lære noe og utvikle seg videre og (2) Behov for anseelse, mellommenneskelig respekt og støtte.

Ved å se på en sammenligning av to-faktor teorien og de psykologiske jobbkraav peker det seg ut fellestrekk som gir fire punkter for måling av jobbtillfredshet:

- (1) Anseelse**
- (2) Kunnskap**
- (3) Utvikling**
- (4) Respekt og støtte**

Disse fire punktene vil for resten av oppgaven være kriterier for jobbtrivsel. Gjennom spørreskjemaet blir disse målt slik: 1) Anseelse: ved å se på om kadettene opplever anerkjennelse, at de er et verdsett medlem av undervisningen og om de opplever samarbeidet med nærmeste leder som godt. 2) Kunnskap: gjennom om kadettene opplever at deres kunnskap kan nyttes. 3) Utvikling: om kadettene opplever at det er rom for utvikling eller om de blir satt i bås når de feiler og om de vet hva som er forventet av dem. 4) Respekt og støtte: om kadettene opplever at de kan være seg selv, at andre bryr seg om dem og om nærmeste leder støtter dem.

2.3.1 Kritikk av jobbtrivsels teorien

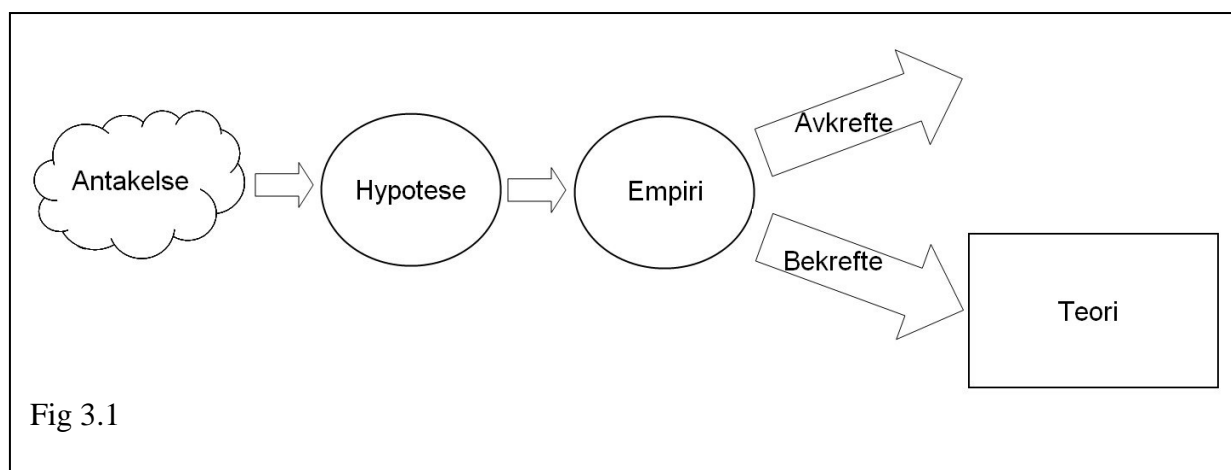
Å måle trivsel på en arbeidsplass er utfordrende fordi jobbtrivsel er et abstrakt begrep som viser til "en generell, overordnet vurdering av jobbsituasjonen som et hele" (Fischer & Sortland 1994:318). I tillegg til dette er følelsen av trivsel bygget på persepsjon. Persepsjon er hvordan man oppfatter det som er rundt en og tillegger det mening. En person med negativt syn kan oppfatte noe annet, enn en med positivt syn. Person X kan oppfatte situasjonen så positiv at den overskygger det negative, mens person Y kan oppfatte det motsatte. Det er ikke nødvendigvis samsvar mellom enkeltsituasjoner og den totale situasjonen (Fischer & Sortland 1994:318). Dette er også kritikken mot Herzbergs tofaktor teori, teorien tar ikke høyde for individuelle forskjeller, derfor mener kritikere at teorien også fungerer som én dimensjonal. Det er også rettet metodisk kritikk mot tofaktor teorien, fordi undersøkelsen ble gjennomført med selvrapportering. Det må stilles spørsmålsteget ved en persons evne til å være objektiv. Det er sannsynlig at man husker positive årsaker (M) som noe referert til en selv, og forbinder en negativ årsaker (H) som andres feil (Bjørvik 1982:139).

3. Metode

Dette kapitlet gjør rede for oppgavens metode. Formålet med denne undersøkelsen er å se om introverte kadetter trives på Krigsskolen. Fremgangsmåten er hypotetisk deduktiv metode. Påstanden ble tilnærmet ved bruk av kvantitativ metode. Kapitlet gjør først rede for forskningsdesignet, utvalget, for deretter å beskrive valgt metode og kritikk av den valgte metoden. Til slutt gjennomføringen av spørreundersøkelsen.

3.1 Forskningsdesign

Ideen til denne oppgaven begynte med observasjoner og antakelser gjort rundt kulturen på Krigsskolen. Spørsmålene jeg ønsket å få svar på utledet til oppgavens hypotese og påstand, som jeg ville sjekke i virkeligheten (Jacobsen 2005:236). Dette ble gjort ved å samle inn data, som kalles for å etterprøve noe empirisk. Denne tilnærmingen til oppgaven er hypotetisk deduktiv metode (fig. 3.1) å gå fra 'teori til empiri', det menes her med ordet 'teori' en generell, teoretisk referanseramme. Empirien avgjør om hypotesen kan bekreftes eller avkreftes. Bekreftes hypotesen gjøres den til en teori, som kalles den konkrete teorien (Johannessen, Tufte & Christoffersen 2010:49–51).



Fremgangsmåten for påstandsoppgaver er ikke å bevise påstanden, men å motbevise den. Årsaken til dette er i følge Popper (Kvarv 2010) fordi teorier ikke lar seg verifisere. Popper som introduserte falsifiseringsteorien mente at teorier kun kan være hypoteser og ikke

sannheter bygget på observasjoner. Hvorfor skulle Popper komme med en slik forskningskritikk? Når man forsker etter noe er det lett å lete etter bekreftelser på egen hypotese (Kvarv 2010:34). For denne oppgaven betyr det at den ikke skal bevise at introverte opplever liten grad av jobbtrivsel, men prøve å bevise at introverte trives på KS. Spørreskjemaet for oppgaven belyser dette, det undersøker i hvor stor grad introverte opplever jobbtrivsel på Krigsskolen. Om dette ikke lar seg bevise, vil påstanden være gjeldende helt til noen motbeviser den (Kvarv 2010:34).

3.2 Utvalg

Oppgaven er avgrenset til kadetter på Krigsskolen. Utvalget av denne populasjonen er kull Poulsson 10–13 og tidligere kadetter i kull Poulsson 10–13 og kull Eriksen 11–14. Dette utvalget kan brukes fordi de kommer fra samme populasjon, har hatt lik seleksjon og gjennomgår tilnærmet lik utdanning. Utvalget har også gått på skolen over en lengre periode slik at de er påvirket av kulturen. Yngste kull Sønsteby 12–15 er utelatt da de følger et annerledes undervisningsopplegg. Utvalget er på 81 personer, dette er ikke representativt for å generalisere for hele populasjonen. Oppgaven kun kan vise tendenser som resultat av oppgaven.

3.3 Metodebeskrivelse

3.3.1 Dokumentstudie

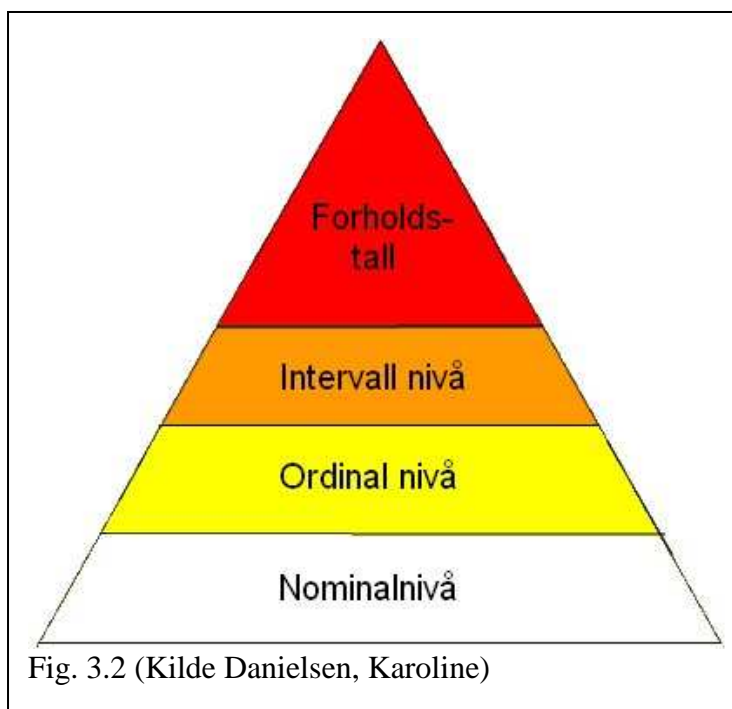
For å komme frem til Krigsskolens kommuniserte identitet er dokumentstudie det mest hensiktsmessige. En innholdsanalyse kan gi informasjon om hvilke kulturinntrykk som eksisterer i organisasjonen. Dette gjøres med bruk av organisasjonens eksterne og interne dokumenter, som styringsdokumenter, reglementer, etc. Ved å gjennomføre en dokumentstudie vil en få oversikt over innholdet slik at det kan ”kategoriseres, bearbeides statistisk og/eller sammenlignes med andre materialer” (Bang 2011:180–191). En organisasjons dokumenter viser hvordan organisasjonen ønsker å fremstå og kommunisere sin identitet. Fordeler med dokumentstudie er at interne dokumenter som styringsdokumenter og reglementer ikke endres ofte.

Dokumentet som er nyttet i denne oppgaven er Krigsskolens studiehåndbøker. Disse bøkene beskriver, studiet, opptak, eksamenskrav og Krigsskolens organisasjon (Krigsskolen 2011:9). Siden denne oppgaven omhandler kull fra 2010–2014 benyttes alle studiehåndbøkene utgitt i perioden, sett under ett. Som støttedokument er Tjenestereglement for Forsvaret kl 4 - Utdanning av befal (Tff kl. 4:2007) nyttet. Ståendeordre Krigsskolen (SOKS:2012) er også nyttet. Tff kl. 4 inneholder bestemmelser og generelle retningslinjer for utdanningsordningen i Forsvaret og er et av studiehåndbokens ”viktigste grunnlagsdokumenter som utdanningen bygger på” (Krigsskolen 2011:84).

3.3.2 Spørreundersøkelse

For å finne ut om kadettene opplever jobbtrivsel i miljøet på Krigsskolen er spørreundersøkelser et nyttig verktøy (Bang 2011:180). Fordelen ved bruk av spørreundersøkelse; er at respondentene er anonyme, slik at man kan få svar nærmere det respondentene virkelig mener. Gjennom undersøkelsen vil også forskeren få ”informasjon fra en standardisert situasjon, slik at det blir mulig å analyses data statistisk, og sammenligne svarene mellom informanter” (Bang 2011:194).

Utforming av spørsmålene i undersøkelsen avgjør hvilke analyser en kan gjennomføre på dataene en får inn. Dataene spenner ifra nominalnivå til forholdstall (fig. 3.2). Jo høyere opp på pyramiden svarene er jo mer avanserte analyser kan gjennomføres. Spørreskjemaet (vedlegg1 og 2) har en kombinasjon av lukkede spørsmål, påstand med skalasvar, og åpne spørsmål. Spørsmål med skalasvar har ordinalnivå som høyeste nivå. Det

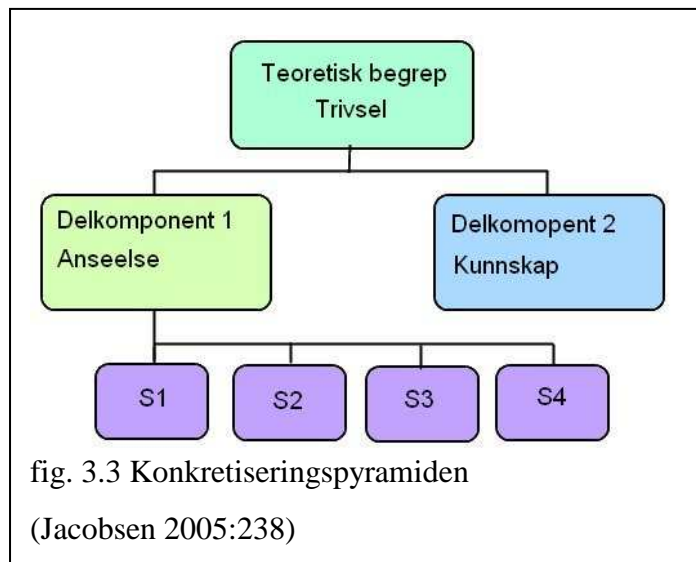


betyr at dataene kun viser at et svar er høyere eller mer enn et annet på en gitt skala. For eksempel spørsmålet; Hvor motivert er du? 0: Ikke motivert–4: Veldig motivert.

Respondent1 svarer: "2" og respondent2 svarer: "4", det betyr ikke at respondent2 er dobbelt så motivert som respondent1. En kan kun konkludere med at respondent2 er mer motivert enn respondent1, fordi det er ikke noe fast intervall mellom svarene. De vanligste analyser som kan gjøres på ordinalnivå er modus, gjennomsnitt (Seiler 11–18) og standardavvik (Jacobsen 2005:311). Denne typen analyse gir oss kun svar på om enheter er like eller ulike og at de kan rangeres i kategorier (Jacobsen 2005:240).

Utgangspunktet for spørsmålene i undersøkelsen er Questback (Web2), et software-selskap som lager spørreundersøkelser for bedrifter. Gjennom brukertilgang på internett kan en få tilgang til standardundersøkelser. Til spørreundersøkelsen er det brukt undersøkelser med tema: 1) om de ansattes ønsker og behov blir innfridd, 2) hva de ansatte tenker om sin personlige og faglige utvikling på jobben, 3) medarbeidernes motivasjon, 4)

medarbeidertilfredshet og 5) evaluering ved ansattes avgang. De utvalgte spørsmålene viser til **anseelse, kunnskap, utvikling, respekt og støtte**. Disse punktene er forskjellige delkomponenter (fig. 3.3) som måles gjennom flere spørsmål (Jacobsen 2005:238). Spørsmålene er deretter tilpasset målgruppen, kadetter og tidligere kadetter på Krigsskolen.



En kombinasjon av skalasvar og skrevne svar gjør at man kan trekke ut tendenser og noen årsaker. Svarskala med et midtpunkt er best for å skape balanse (Jacobsen 2005:247). Skalaen (fig 3.4) nyttet i spørreskjemaet går fra 0: "Aldri" – 4: "Ofte, om ikke alltid", dette for at respondenten skal kunne relatere seg til hvor ofte det skjer.

Aldri	En gang i blant	Noen ganger	Ganske ofte	Ofte, om ikke alltid
0	1	2	3	4

fig. 3.4

Kolonnen ”vet ikke” er ikke valgt for å forhindre at spørsmål som kan være ubehagelig å ta stilling til unnlates å svare på. Midtpunktet ”Verken eller” er utelatt for å forhindre at spørsmålene sentrerer seg på midten, det er likevel et balansert midtpunkt gitt med ”Noen ganger”.

Spørreundersøkelsen bestod av 30 spørsmål for kadettene og 36 for tidligere kadetter.

Undersøkelsen begynner med tre bakgrunnsspørsmål; variablene kjønn og alder. Deretter delkomponentene med tilhørende spørsmål som er forankret i teorien. Undersøkelsen avslutter med et kommentarfelt med mulighet for respondenten å si sin mening.

Spørreskjemaet til tidligere kadetter er likt men inneholdt i tillegg spørsmål vedrørende deres avgang fra skolen.

3.4 Analyse av data

Dataene fra spørreundersøkelsen er analysert med Microsoft Excel 2003. Spørreskjemaet ble kodet og svarene satt inn i en datamatrise (vedlegg3 og 4). Introverte tidligere kadetter har id Xa og introverte kadetter id Xb. Svarene ble omgjort til diagrammer (vedlegg5) for visualisering og analyse. For resultatene er det gitt en tabell (tabell 3.5) med gjennomsnitt,

standardavvik; hvor nært det typiske avviket ligger gjennomsnittet, altså variasjonen av verdiene. Dette vil vise om det er stor ulikhet blant svarene som avgjør hvordan gruppen scorer, ses i sammenheng med minimum og maksimumsverdien. Sum er alle svarene lagt sammen, antall viser til respondenter x spørsmål besvart i delkomponenten.

Rangeringsvarene er kodet slik at høyt tall viser til høy positivitet. Enkelte spørsmål er stilt slik at det er positivt å svare lavt tall, disse spørsmålene er reversert når de er skrevet inn i matrisen. Om respondenten svarte ”0: Aldri” på spørsmålet: ”Har du vurdert å slutte på Krigsskolen?”, er svaret endret til ”4: Alltid” for å kunne analyseres på lik linje med de andre svarene, disse spørsmålene er merket med ’*’ i datamatrisen. Respondentens totale score viser til grad av jobbtrivsel, om scoren er høy viser den til høy grad av jobbtrivsel.

Delkomponent	
	Gruppe
Gjennomsnitt	X
Standardavvik	$\pm X$
Min	X
Maks	X
Sum	Gj x Antall
Antall	X

tabell 3.5

Delkomponentene er målt gjennom forskjellige spørsmål. For hver delkomponent er det regnet ut en score som er gjennomsnittet av respondentenes svar innenfor delkomponenten. Enkelte spørsmål er fremstilt med egen graf for å fremheve respondentenes svar.

3.5 Metodekritikk

Ved å gjennomføre en dokumentstudie av Krigsskolen vil det bildet en får være overordnet og noe snevert (Bang 2011:191). Det som kommer til uttrykk gjennom studiehåndbøkene, Tff kl. 4 og SOKSen er det Krigsskolen *ønsker* å kommunisere og ikke nødvendigvis det som er virkeligheten.

Når den opplevde kulturen på Krigsskolen skal studeres er det en utfordring å velge riktig metode. Ved bruk av spørreundersøkelse vil man kun finne tendenser og kadettene uttrykte opplevelse av psykologisk jobbtrivsel (Bang 2011:194). Med kvalitativ metode, intervju, vil man finne ut hvorfor kadettene opplever det slik. Den beste tilnærmingen ville vært triangulering, en ”kombinasjon av ulike metodologier i studiet av samme fenomen” (Jick referert i Bang 2011:179): intervju, observasjon, dokumentstudie og spørreskjema.

Spørsmålene i spørreundersøkelsen om jobbtrivsel er bygget på teorier om det psykososiale arbeidsmiljø, det finnes andre teorier som også går på trivsel på arbeidsplassen. Andre teorier fokuserer på muligheten til å ta egne avgjørelser, å kunne planlegge egne arbeidsoppgaver og muligheten til å påvirke planleggingen av arbeidsplaner. Kadetter vil stå i en spesiell situasjon siden de har liten mulighet til å påvirke fordi de er i en undervisningssituasjon. Det må allikevel tas høyde for at dette er en stor feilkilde. Flere kadetter har jobbet flere år i Forsvaret før KS og er vant til muligheten til å påvirke og være med å ta avgjørelser. For disse kadettene kan det oppleves som mistriivsel på skolen at de ikke får mulighet til dette. Herzbergs tofaktor teori består også av faktorer (H) for mistriivsel som det er valgt å ikke legge til grunn for spørreundersøkelsen. Hygienefaktorene som administrasjon av bedriften, arbeidsforhold, økonomisk godtgjørelse, status, sikkerhet og privatlivet kan også være årsaker til mistriivsel for enkelte. Dette kan man ikke få svar på gjennom oppgavens spørreskjema.

Selv om spørreundersøkelsen er forsøkt gjort uten at kadettene er påvirket av noe er undersøkelsen gjennomført under en bachelorperiode. Kadettene kan styre arbeidstiden sin

selv, referert til Herzbergs hygienefaktor, dette kan gi følelse av positivitet og trivsel. Eventuelle hendelser som har oppstått tidligere som kan ha ført til lav grad av jobbtrivsel kan være glemt av den enkelte (Jacobsen 2005:255). Kadettene kan også oppleve frustrasjon rundt oppgaven sin som gjør at de kan oppleve negativitet.

Forskeren produserer spørreskjemaet på grunnlag av sitt språk, kunnskap om teori og oppgaven, mottakerens persepsjon er en av de største feilkildene (Jacobsen 2005:255). Ved bruk av standardiserte svaralternativer er respondenten tvunget til å svare, uten mulighet for nyansering. Spørreundersøkelsen er også anonym hvor forskeren mister muligheten til å oppklare misforståelser i etterkant (Bang 2011:94). For å forhindre at spørreskjemaet misforstås gjøres en test av skjemaet, likevel kan spørsmål feiltolkes. Spørsmål 17, 20 og 28 i spørreskjemaet til kadettene inneholder ordet *ikke*, det kan føre til usikkerhet. Hvis respondenten svarer ”Aldri” på spørsmålet ”Det er ikke baksnakking på Krigsskolen”, mener han da: ”Det er baksnakking på skolen” eller ”Det er aldri baksnakking på Krigsskolen”? For tidligere kadetter ble spørsmålene med ”ikke”, 17 og 20 endret.

De tidligere kadettene er de som har kommentert mest på undersøkelsen. Dette kan være naturlig av tre grunner. For det første kan de oppleve å ha blitt avvist ved at de har avsluttet noe de begynte på og reagerer med en forsvarsmekanisme. For det andre er det naturlig at man husker negative ting, at de sluttet på skolen, som andres feil, Krigsskolen sin skyld (Bjørvik 1982:139). For det tredje skaper negative følelser sterkere inntrykk på hukommelsen enn positive (Tugend 2012).

3.6 Gjennomføring av spørreundersøkelsen

Spørreundersøkelsen ble gjennomført på tre måter: 1) Kadettene på Krigsskolen ble spurt gjennom en informasjonstime, for at kadettene ikke skulle oppleve at det ble tatt tid ifra annen viktig undervisning. Det var også viktig at timen startet med denne undersøkelsen så kadettene ikke skulle være påvirket i noen retninger. 2) Kadettene som ikke var tilstede fikk tilsendt eget spørreskjema som var tilpasset mail. 3) De tidligere kadettene fikk til sendt forespørsel (vedlegg4) om de ville delta på SMS. De som sa seg villig til å delta fikk undersøkelsen tilsendt på mail. Påminnelse til respondenter som ikke hadde svart ble gjennomført ved bruk av SMS.

4. Resultat og analyse

Dette kapittelet legger frem resultatene ifra spørreundersøkelsen og analysen av disse. Kapittelet har samme oppbygning som teorikapittelet som først ser på Krigsskolen som organisasjon, deretter på individet. Til slutt ses det på jobbtrivsel basert på de fem delkomponentene anseelse, utvikling, kunnskap, respekt og støtte og trivsel.

Under arbeidet med oppgaven har problemstillingen endret seg noe, derfor er det spørsmål som ble stilt i spørreundersøkelsen som ikke svarer til problemstillingen. De tre spørsmålene er:

Tid i Forsvaret før Krigsskolen

Hvor mange gode venner har du på KS du kan snakke fortrolig med?

Hvor mange timer i uka er du sammen med andre fra KS på fritiden?

Har du bevisst utelatt å møte til undervisningen på KS?

Resultatene på disse spørsmålene er ikke med i resultat og analysekapittelet.

4.1 Krigsskolens kommuniserte identitet

Studiehåndbokens forord av skolesjefene og dekanen med Hilsen til nye kadetter, omtaler i stor grad de maskuline egenskapene nevnt i kapittel 2: anerkjennelse, selvsikker adferd, handlingsorientert, utadvendt, prestasjon, konkurranse, utfordringer, selvhedelse og kontroll. For det første legges det vekt på alle kravene som stilles til kadetten, spesielt når det gjelder prestasjoner på skolen og utenfor arbeidstid. Kadetten skal prestere både fysisk og på skolebenken, det forventes at kadetten forbereder seg til undervisningen og tar ansvar for egen fysisk form. For det andre må kadettene delta på sosiale aktiviteter utenfor arbeidstid og gi av seg selv. Dette viser til den maskuline egenskapen utadvendt. For det tredje legges det vekt på hvordan lederen må ønske å vise ansvar, må handle, må prestere og vise mot. Dette viser sammenligning med de maskuline egenskapene selvsikker adferd, handlingsorientert og prestasjon. For det fjerde vises det til konkurranse ved at kadettene er selektert inn på skolen og kun de beste blir tilbudt plass.

På den annen side nevnes også de feminine kvalitetene. De feminine egenskapene det vises til er; livskvalitet, mottakelighet, samarbeid, omsorg og relasjon. For det første vises egenskapen relasjon gjennom at lederne skal identifisere seg med hverandre og vise respekt. For det andre vises livskvalitet, omsorg og relasjon ved at offiseren tar vare på sine undergitte og viktigheten av kunnskap om internasjonale lover. For det tredje fokuseres det på viktigheten av samarbeid for å nå mål. For det fjerde legges det vekt på mottakelighet og sårbarhet gjennom egenutvikling, unik tilbakemeldingskultur og at det på Krigsskolen er lov å feile.

Fra seleksjonsprosessen til uteksaminering er det et prestasjonsfokus. For det første gjennom seleksjonsprosessen som er en konkurranse hvor de beste kommer inn basert på tidlige prestasjoner og resultater på opptaket (Ellingsen, Karlsen, Kirkhaug & Røvik 2008:83). For det andre gis det karakterer på eksamener og føringer som gir grunnlaget for kadettens tjenesteuttale og militært forhold. For det tredje deles det ut bestemannspriser; ”beste kadett, beste kadett i taktikk, beste kadett i idrett og skyting” (Krigsskolen 2011:81) på bakgrunn av kadettens karakterer og prestasjoner. For det fjerde er resultatene førende for konkurransepoengene for å konkurrere under våpenvalget (Hærstaben 2012). Lederen av våpenvalggruppa i kull Poulsson 10–13 bekrefter at den modellen kullet hadde for våpenvalget var 40 % karakterer, 40 % militært forhold (hovedinntrykk og prestasjoner) og 20 % ansiennitet. Den med høyest poengsum ble belønnet med å få lov til å velge våpen først.

Gjennom skoleledelsens forord samt Hilsen til nye kadetter ses det et fokus på maskuline egenskaper ifra skoleledelsen. Det fremheves i stor grad at utdannelsen er anerkjent og ved å være kadett må man ta utfordringer, handle og prestere. Hilsen til nye kadetter har et annet fokus enn skolens ledelse. De fokuserer mer på feminine egenskaper gjennom relasjon og samarbeid. Skolen fremhever prestasjon og konkurranse gjennom hvordan de belønner de beste kadettene og den med best resultater har størst mulighet for å få den stillingen han ønsker, klarer ikke kadetten å prestere etter skolens krav kan kadetten relegeres. Gjennom Krigsskolens dokumenter ses det en klar tendens at det kommuniseres et konkurransemiljø med maskuline verdier, et miljø som dette virker begrensende på mangfoldet, for begge kjønn (Fasting & Svela 2011:20). Det vises i noen grad til egenskaper som kan ses i sammenheng med en introvert person. Fokuset er i stor grad tilpasset en utadvendt,

prestasjonsfokusert, sosial og handlingsorientert person, dette er trekk som lettere assosieres med en ekstrovert enn en introvert.

4.2 Respondenter

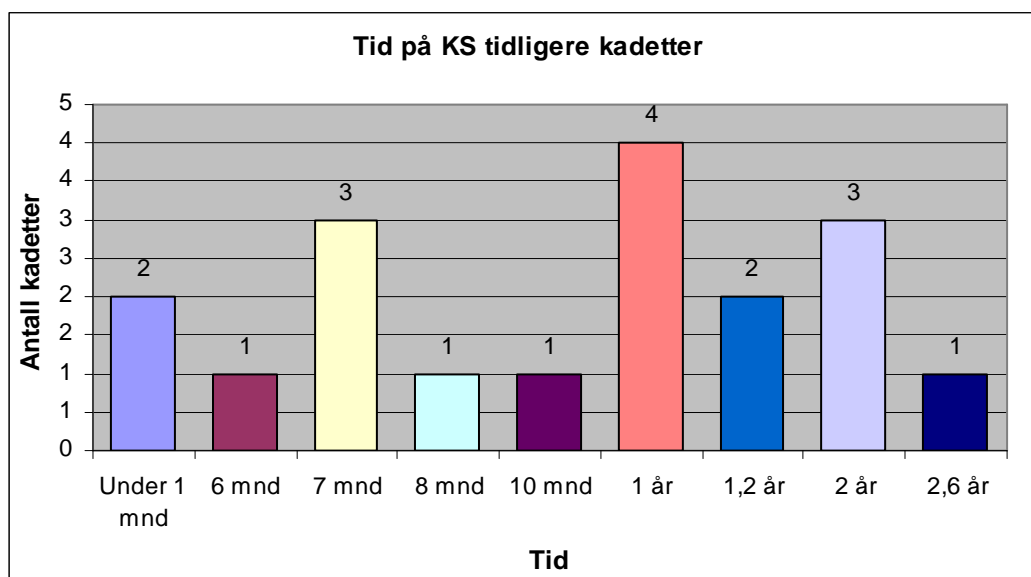
Det totale utvalget var på 81 personer. Av disse svarte 86 % (tabell 4.1) på undersøkelsen, dette er ikke nok til å si noe om alle de introvertes opplevelse av jobbtrivsel, kun for å vise til en tendens.

	Kadetter	Tidligere kadetter	Sum
Uvalg	58	23	81
Respondenter	52	18	70
Svarprosent	90 %	78 %	86 %

Tabell 4.1

Tid på Krigsskolen

De tidligere kadettenes tid på Krigsskolen har mye å si for hvor mye de er påvirket av kulturen. Tabell 4.2 viser oversikt over tidligere kadetters tid på KS før de sluttet.

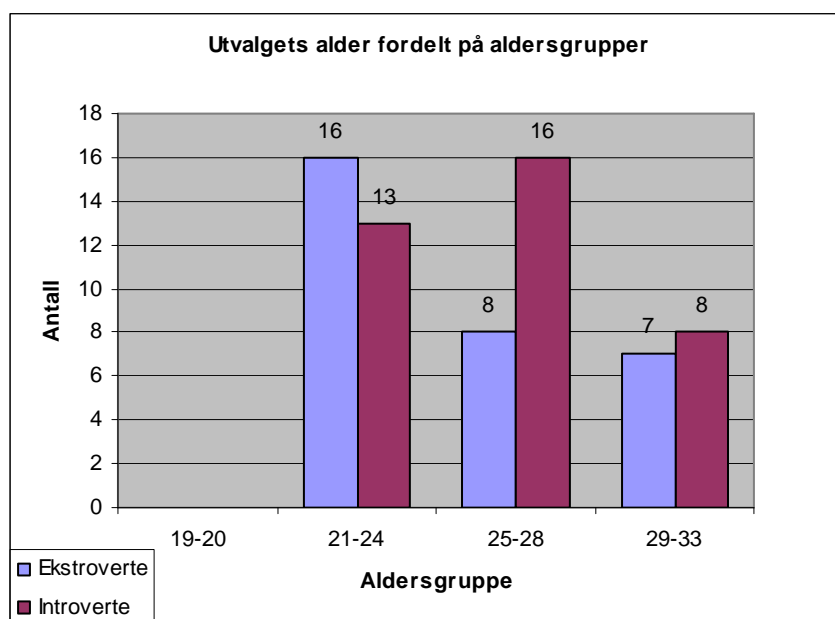


Tabell 4.2

To respondenter har under 1 mnd på skolen og har i liten grad rukket å bli påvirket av miljøet. Disse to er derfor utelatt for resten av oppgaven. Gjenværende respondenter er 68.

Alder

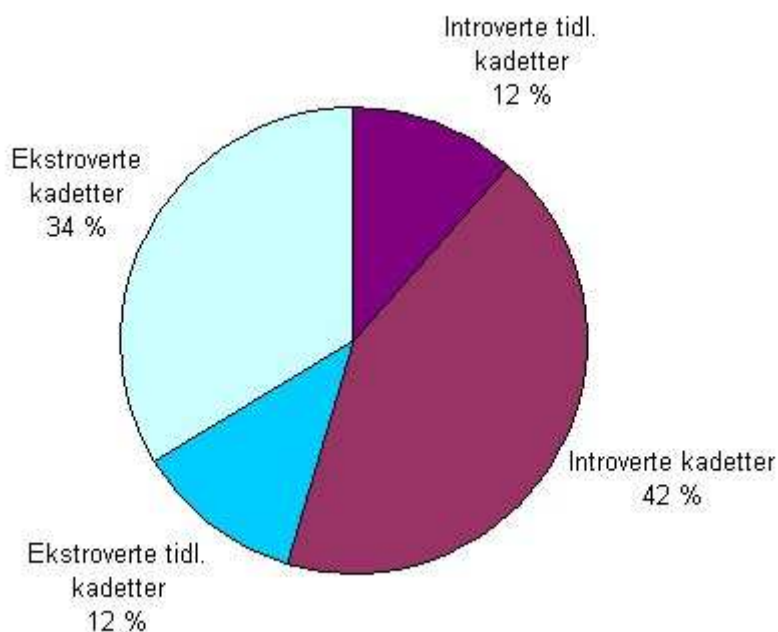
Alderen på utvalget spenner ifra 21–33 år. Tabell 4.3 viser aldersfordelingen på utvalget. Hovedtyngden er i alderen 21–24 år med 29 respondenter og 25–28 år med 24 respondenter. 78 % av alle respondentene er under 28 år og 78 % av de introverte respondentene er under 28 år.



Tabell 4.3

4.3 Typepsykologi

For å kartlegge kadettene energidimensjon ble de spurt om de var ekstroverte eller introverte i følge teorien om JTI. Av kadettene er det 29 introverte og 23 ekstroverte (tabell 4.5). Av de tidlige kadettene er 8 introverte og 8 ekstroverte.



tabell 4.4

Denne oppgaven skal ved falsifisering se om påstanden har hold i virkeligheten. Som nevnt tidligere er fremgangsmåten å søke å bevise at introverte opplever høy grad av jobbtrivsel. De ekstrovertes svar vil ikke si noe om introverte opplever dette. Resultatene i resten av oppgaven er på bakgrunn av dette avgrenset til de introverte, 37 respondenter.

Personligheten kommer ikke tydelig frem før man er 30 år (Oksholen 2004). Dette betyr ikke at man slutter å utvikle seg etter fylte tretti, men at man frem til da utvikler seg i større grad mot en mer stabil personlighet. Tabell 4.3 viser utvalgets aldersfordeling, 78 % er 28 år eller yngre, for denne gruppen kan det være at personligheten ikke er tydelig definert. Samt at de fleste kadettene utvikler og forandre seg gjennom utdanningen. På KS blir man stadig påvirket gjennom øvelser og tilbakemeldinger fra medkadetter og ansatte. Man kan derfor se på de tre årene som en stadig personligutvikling, som fortsetter etter uteksaminering (Krigsskolen 2009:4-5).

For det første viste punkt 4.1 at Krigsskolens kommuniserte miljø bærer preg av maskuline verdier og prestasjon. I den forbindelse kan en stille spørsmål om kadettmassen, som viser seg å være overvekt av introverte, passer inn i dette miljøet? Respondentene sier hvorfor de ikke kan være seg selv på KS:

Personer som er mer avslappet og humørfylte, i motsetning til A4 og ”seriøse” kan bli oppfattet som useriøse (respondent29b).

Klassen/laget hadde mange sterke personligheter som var ekstroverte, fremstod som veldig ”A-ledere” og gav tilbakemeldinger stort sett utifraderes [sic!] lederskap var eneste veien å gå (respondent4a).

Respondenten sier videre om miljøet:

”Man blir plassert i grupper for å utvikle seg som leder, men når man ikke klarer å relatere seg til store deler av gruppens personligheter og verdenssyn så klarte jeg heller ikke få noe ut av LU delen av skolen.” (respondent4a)

Det vises også forståelse om hvorfor man ikke opplever å kunne være seg selv:

Et kull inneholder så mange personligheter at det er umulig med helt like personligheter for alle (respondent45b)

På den annen side oppleves også miljøet som bra:

Jeg opplever en relativt homogen gruppesammensetning, hvor mange har de samme verdiene. Disse går ofte overens med mine verdier/tanker (respondent30b)

Teorikapittelet beskrev den ekstroverte som utadvendt, aktiv, engasjert og handlingsorientert. Dette er stikkord som samsvarer med de maskuline egenskapene. De introverte stikkordene innadvendt, observatør, refleksjon og ettertanke står i motsetning til de maskuline egenskapene utadvendt, handlingsorientert, utfordringer og prestasjon. Krigsskolesjefene skriver også om forventninger til sosialisering, utadvendthet og det kollektive. Disse

forventningene passer ikke sammen med den introverte dimensjonen som er mer innover vendt og henter energi ifra indre tanker, følelser og inntrykk. Dette er i seg selv en kilde til lavere opplevelse av trivsel, ”det viser seg nemlig at hvis noen tvinges til en livsstil i strid med deres naturlige holdning, så får det ofte føler for deres fysiske helse” (Sharp 1992:25).

For det andre viser det at utdannelsen har tendenser til et konkurransemiljø, fra seleksjonsprosessen til våpenvalget, en kan anta at kadettene ønsker å møte skolens forventninger og dermed også skaper et konkurransemiljø. Opplevelsen av å konkurrere hele tiden virker belastende

Jeg opplevde at man måtte vise seg frem hele tiden, og gjerne ta æren for andres arbeidsinnsats for å hevde seg blant taktikk-instruktørene (respondent1a).

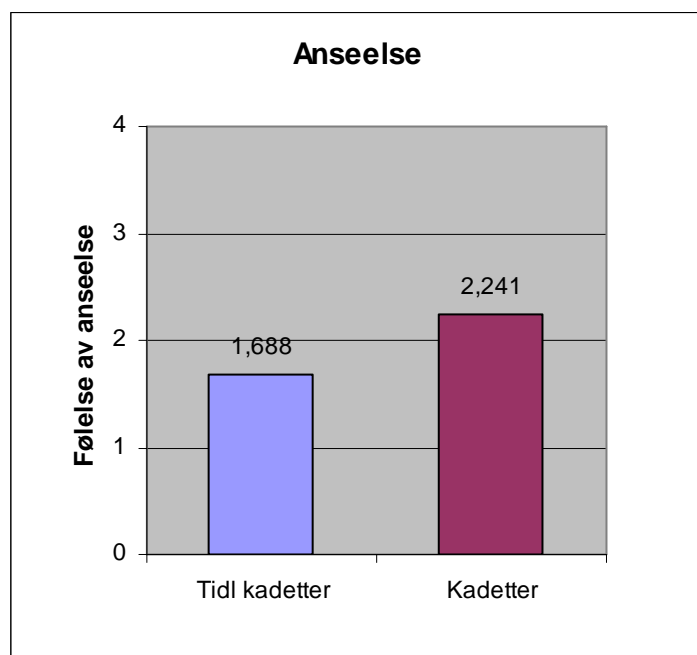
Det er et press som gjør meg apatisk. Har følt meg motløs (respondent22b).

Et miljø med konkurranse og mange sterke personligheter med verdier en ikke identifiserer seg med kan føre til opplevelsen av personrollekonflikt, som kan gi mindre tilfredshet til medkadetter og veiledere (Kaufmann & Kaufmann 1996:249). Det kan tyde på siden 54 % av respondentene er introverte at stor del av skolens kadetter kan oppleve personrollekonflikt siden det kommuniseres et miljø med andre egenskaper enn de introverte har som hoveddimensjon.

4.4 Jobbtrivsel

4.4.1 Anseelse

Anseelse ble målt gjennom fire spørsmål.



Anseelse		
	Tidl kad	Kadetter
Gjennomsnitt	1,688	2,241
Standardavvik	± 0,658	0,631
Min	0,5	0,75
Maks	2,25	3,25
Sum	54,016	259,956
Antall	32	116

Tabell 3.6

tabell 4.5

De tidligere kadettene opplevde (tabell 4.5) sjeldnere enn 'noen ganger' anseelse. Kadettene opplever det litt oftere enn "noen ganger". Det er stor spredning blant respondentenes svar i begge gruppene, fra sjeldnere enn "en gang i blant" til oftere enn "noen ganger" for de tidligere kadettene og oftere enn "ganske ofte" for kadettene. Grunnen til at de tidligere kadettene scoret lavt på anseelse er deres svar på spørsmålene tilknyttet skolens ledelse:

- 6. Når jeg gjorde en god jobb fikk jeg anerkjennelse av nærmeste sjef**
- 7. Lærere og instruktører fikk meg til å føle meg som et verdsatt medlem av kullet/klassen/laget.**
- 8. Jeg opplevde at min nærmeste leder og jeg hadde et godt samarbeid.**

Kadettene scorer også lavt på spørsmål nr 6. De opplever sjeldnere enn "noen ganger" anerkjennelse ifra nærmeste sjef. Dette er også grunnen til variasjonen, noen av kadettene opplever "aldri" eller kun "en gang i blant" god relasjon mot nærmeste sjef, mens de scorer høyere på spørsmål syv og åtte. De tidligere kadettene svar viser at de opplevde friksjon opp

nærmeste leder, 38 % oppga konflikter med nærmeste sjef eller medkadetter som årsak til at de sluttet. De mener skolen ikke kunne forhindre at de sluttet, de er fornøyd med hvordan skolen behandlet dem på, men at de kun ”noen ganger” opplevde at de ble behandlet med respekt. Respondentene sier om kulleledelsen:

Jeg opplevde at ledelsen ikke var tilgjengelige for meg (respondent1a).

Lite tilstedeværelse av overordnet sjef som til slutt skal vurdere min utførelse av KS (respondent2b).

Respondentene om sin relasjon til ledelsen:

Ledelse var definitivt det beste faget, noe som også var hovedmotivasjonen for å gå på KS. Men i den grad du lærer om ulike former for ledelse, var godt lederskap fra ledelsen heller en sjeldenhet (respondent17a)

Negativ oppmerksomhet ifra kulleledelsen (repondent17b)

Både Herzbergs (Fischer & Sortland, 1994) og Thorsrud og Emrys (Engelstad 1970) teorier viser til viktigheten av å ha god relasjon til nærmeste leder. Nærmeste leder bør være tilgjengelig for de undergitte samt lytte til de undergittes utfordringer og problemer. Om man ikke opplever dette kan dårlig relasjon til nærmeste leder føre til mistriivsel (Luftforsvarsstaben 1995:151–160). Respondent15a skriver om sin tid på Krigsskolen:

Mye rart som skjer og måten en blir behandlet på er kritikkverdig.

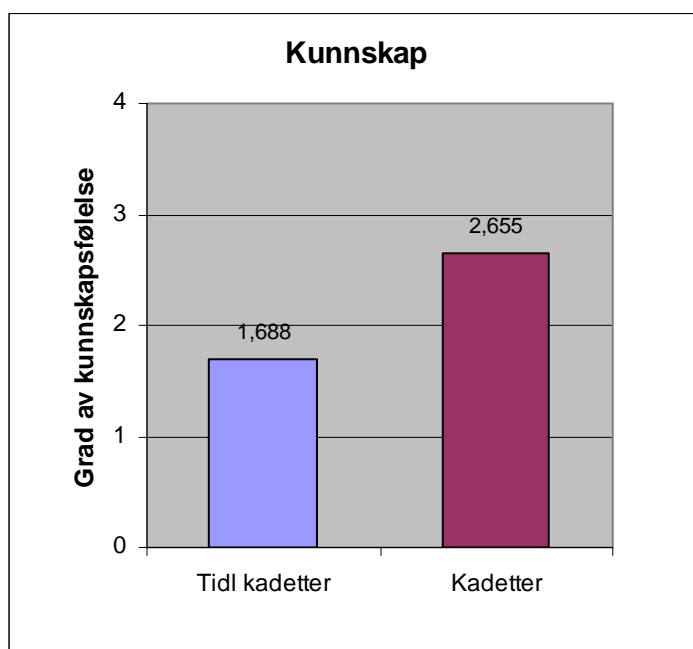
Han viser at han ikke setter pris på måten ha ble behandlet på. Respondent52b sier:

Så sant man ikke leter etter aksept hos sjefer/instruktører, så er det god takhøyde for å være seg selv.

Respondentene viser at de ikke opplever relasjon til sjefer eller instruktør som god. Dette vises også gjennom spørsmålet om respondentene får anerkjennelse fra medkadetter, hvor respondentene scorer betydelig høyere enn på spørsmålene knyttet til ledelsen. Hvorfor opplever ikke respondentene god relasjon til nærmeste leder? Det kan være mange grunner til det både kommunikasjon og personlighet. Det kan være interessant for videre studier å se på ledelsens typeindeks, fordi man lett kan oppfatte andre med annen typeindeks som vanskeligere å kommunisere med (Optimas web2). Maslows behovsteori sier at om behovet for anerkjennelse ikke er oppfylt kan man oppleve frustrasjon, lav selvtilit, lav tillit og følelse av utnyttelse (Luftforsvarsstaben 1995:170).

4.4.2 Kunnskap

Kadettens opplevelse av at deres kunnskap var til nytte ble målt gjennom to spørsmål.



Kunnskap		
	Tidl kad	Kadetter
Gjennomsnitt	1,688	2,655
Standardavvik	± 0,556	0,603
Min	1	1,5
Maks	2,5	4
Sum	27,008	153,99
Antall	16	58

Tabell 4.8

tabell 4.7

De tidligere kadettene opplever at deres kunnskap er nyttig (tabell 4.7) sjeldnere enn ”noen ganger”, kadettene opplever dette i større grad, litt sjeldnere enn ”ganske ofte”. Blant kadettene er det stor variasjon blant svarene, noen av kadettene opplever kunnskapsfølelse ”ofte, om ikke alltid” mens andre opplever det midt mellom ”en gang i blant” og ”noen ganger”. Årsaken til at introverte opplever høy kunnskapsfølelse kan være fordi de ofte tenker lenge før de snakker, slik at svarene deres oppfattes som mer gjennomtenkte.

Kadettene svar på spørsmål:

10. Når jeg kommer med løsninger eller forslag lytter medkadetter.

Gjør at kadettene scorer høyt på kunnskapsfølelse, 79 % av kadettene opplever at medkadetter lytter til dem ”ganske ofte” eller oftere. De tidligere kadettene svar på spørsmålet

9. På Krigsskolen fikk jeg vist det jeg er god til.

Senker deres score for kunnskapsfølelse. Respondent2a viser til dette på spørsmålet om han kan være seg selv på Krigsskolen.

Nei, fordi jeg ikke er en "typisk" leder. Det jeg er god på ble til liten eller ingen grad testet på KS. I ettertid i avdeling føler jeg derimot at ros for god innsats deles ut i mye større grad.

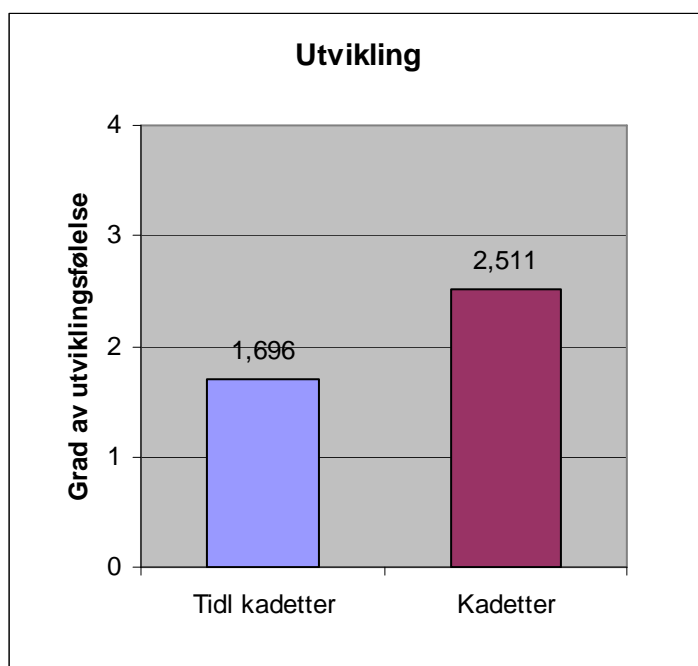
Ingen av de tidligere kadettene opplevde at de fikk vist hva de var god til ”ganske ofte”. Blant kadettene svarer 31 % at de opplever ”ganske ofte” eller oftere at de får vist det de er god til. Her kan det igjen ses en sammenheng til forventningene som stilles ifra skoleledelsen, en kadett som er utadvendt og gir av seg selv. Hvis skolens arenaer i stor grad legger til rette for at en skal vise sin kunnskap gjennom å vise seg frem, kan en anta på bakgrunn av teorien at dette ikke faller naturlig for en introvert person. En introvert setter mer pris på å uttrykke seg i skriftlig enn å snakke og liker best en-til-en samtaler. Den ekstroverte foretrekker å uttrykke seg muntlig og tar ofte ordet i grupper (Ringstad & Ødegård 2009). I dag er undervisningen som respondentene følger i stor grad preget av hel- eller halvplenums undervisning. Undervisning som i større grad er rettet mot ekstroverte enn introverte.

Den lave score på spørsmål 9. viser også en sammenheng til Maslows teori om selvrealisering. Selvrealisering omhandler ”behovet for å kunne bruke sine evner, sin dyktighet og sitt potensiale”. Teorien sier videre at fraværet av dette kan føre til ”resultatløshet, fremmedgjøring og bitterhet” (Luftforsvarsstaben 1995:169). I følge Maslow

kan ikke behovet for selvrealisering dekkes før behovet for anerkjennelse, anseelse, er dekt. De introvertes lave opplevelse at deres kunnskap er til nytte kan påvirke deres evne til å oppleves som en viktig brikke på skolen.

4.4.3 Utvikling

Muligheten for utvikling og om andre ønsker at du skal utvikle deg ble målt gjennom syv spørsmål.



Uvikling		
	Tidl kad	Kadetter
Gjennomsnitt	1,696	2,511
Standardavvik	± 0,672	± 0,392
Min	1	1,714
Maks	2,429	3,286
Sum	94,976	507,222
Antall	56	202

Tabell 4.10

tabell 4.9

Kadettene opplever (tabell 4.9) mellom ”noen ganger” og ”ganske ofte” at deres behov for utvikling blir møtt, variasjonen på svarene er stor, men hovedtyngden svarer nær gjennomsnittet. De tidligere kadettene opplevde sjeldnere enn ”noen ganger” mulighet for utvikling.

På Krigsskolen arbeides det spesielt med utvikling i faget ledelse med lederutvikling (LU) og på skolens praksisarenaer. De tidligere kadettene scorer lavere enn ”noen ganger” på spørsmålene:

12. Jeg opplevde at medkadetter godtok mine styrker og svakheter.

13. KS gav meg mulighet og tid til personlig utvikling.

15. Jeg opplevde at medkadetter delte kunnskap og erfaring for å utvikle/hjelpe andre.

16. Jeg opplevde at medkadetter ønsket at jeg skulle utvikle meg.

Kadettene scoret lavt på spørsmål 15 samt spørsmål 14:

14. Jeg vet nøyaktig hva som forventes av meg på KS

Spørsmål 15 viser til konkurranse, om personer deler informasjon for å hjelpe andre eller om de deler informasjon for å fremheve sin egen kunnskap på området. Respondent4a skriver sin oppfatning av LU samlingene:

Fokuset var å finne noe man hadde utviklingspotensiale i, ingen sak var for liten. Det virket som om LU samlingene var ett sted å fremheve seg selv, i stedet for å utvikle andre.

Respondenten viser en forbindelse til konkurransemiljøet på skolen, respondentenes lave score på spørsmål 15 viser også dette, 57 % opplever ”noen ganger” eller sjeldnere at medkadetter deler kunnskap for å utvikle andre. Dette kan ses opp mot at kadettene stadig blir vurdert og ønsket om å vise seg frem kan føre til at det går på andres bekostning.

Respondent17a om sin tid på skolen:

Min tid på Krigsskolen kan oppsummeres som destruktiv og tilbakeholdende for min utvikling, først og fremst på grunn av det lite medmenneskelige arbeidsmiljøet og den dømmende kulturen.

Medkadetter og instruktører er de viktigste støttespillerne til lederutvikling ved å gi tilbakemeldinger (Luftforsvarsstaben 1995:19). 43 % av respondentene opplever medkadettene ”noen ganger” eller sjeldnere godtar deres styrker og svakheter. 49 % av respondentene opplever at medkadetter ønsker at respondentene skal utvikle seg ”noen ganger” eller sjeldnere. Punktet om anseelse viser at respondentene ikke opplevde relasjonen

til nærmeste leder som god. Om det ikke oppleves støtte fra medkadetter eller ledelse, kan det være vanskelig å oppleve muligheter for utvikling. På den annen side opplever respondentene tilbakemeldingsmiljøet på skolen som godt:

Bevisstgjøring gjennom LU gjør at takhøyden tillater det (respondent15b).

Mulighetene for utvikling gjør at respondenten opplever arbeidsglede:

Fordi jeg føler at jeg mestrer og utvikler meg underveis. Når stadig nye mål (respondent48b).

Dette vises også gjennom kadettene svar, 79 % opplever ”ganske ofte” eller oftere at skolen gir tid og mulighet for personlig utvikling.

Krigsskolens plan for lederutvikling sier at lederutviklingsprosessen er den delen av skolen hvor kadettene skal utvikle selvinnsikt, mestringstro og selvtillit. Skolen legger til rette arenaer hvor kadettene skal utøve lederskapet sitt med påfølgende tilbakemelding. Det fremheves i Hilsen til nye kadetter at det på skolen er et miljø hvor det er mulig å feile. Respondenten sier om hvordan han opplever det:

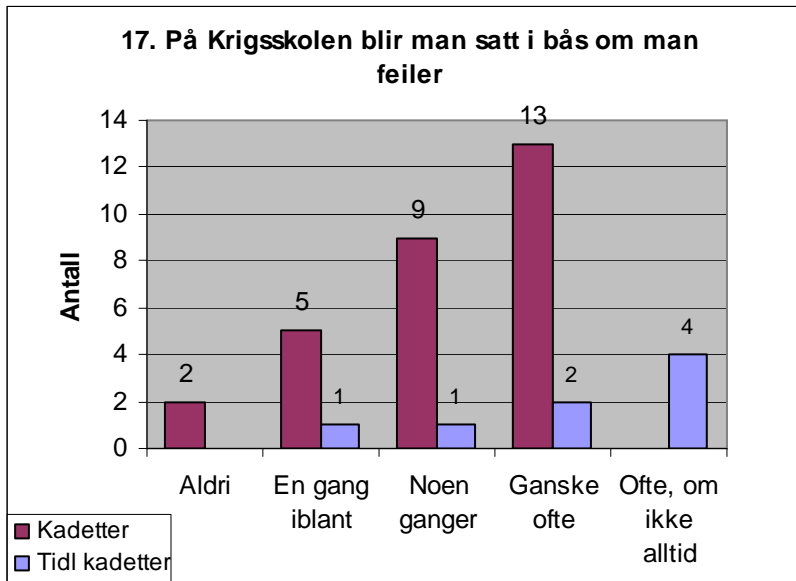
På Krigsskolen er mennesket et middel, ikke en ressurs. Tillitt er en fantasi, kontroll er herskende. Å feile er uakseptabelt, ikke menneskelig (respondent17a).

Påstanden om at det er lov å feile i lederrollen på KS er feil (respondent2a).

(...) problemet var at det tas for gitt at alle har ”sin” spesialitet og er bunnsolide som lagførere (respondent2a).

Respondent2a viser til at han opplevde at han ikke fikk vist seg frem fordi det skortet på hans kompetanse og praksisarenaene gav han heller ikke mulighet til å utvikle disse.

Svarene på spørsmål 17 (tabell 4.11) understøtter dette ved at kadettene opplever at man blir satt i bås om man feiler.

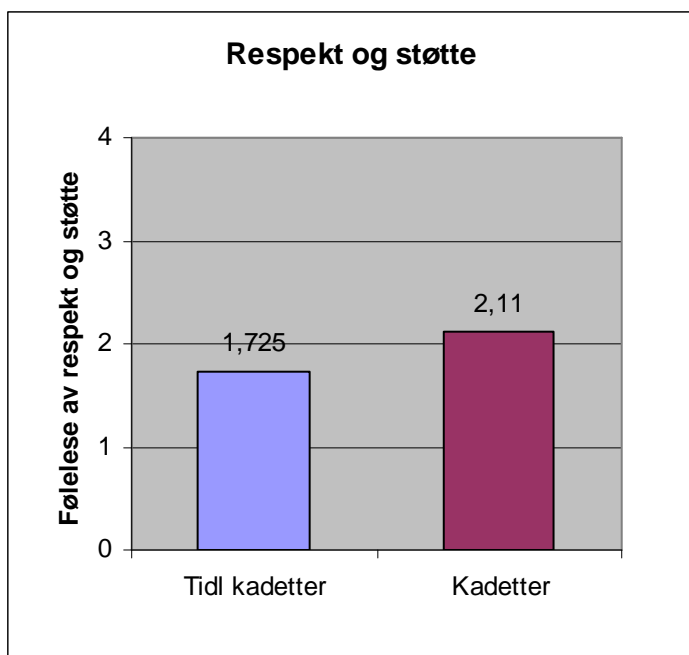


tabell 4.11

Å oppleve at man blir satt i bås om man feiler kan bety at muligheten for å prøve igjen etter man har feilet ikke er tilstede, fordi man allerede er satt i bås. Dermed kan mulighetene for utvikling oppleves som ikke tilstede. 51 % av respondentene mener man blir satt i bås ”ganske ofte” eller ”oftere”. Kadettene opplever at det gis mulighet og tid til utvikling, men respondentene opplever ikke at skolens arenaer gir mulighet for utvikling på grunn av den lave muligheten for å prøve å feile. Om skolens arenaer oppleves slik kan det være vanskelig å assosiere disse til noe positivt. Det er da naturlig å konkludere med at graden av trivsel reduseres.

4.4.4 Respekt og støtte

Respekt og støtte ble målt gjennom fem spørsmål.



Respekt og støtte		
	Tidl kad	Kadetter
Gjennomsnitt	1,725	2,11
Standardavvik	± 0,714	± 0,529
Min	0,4	0,8
Maks	2,6	3,400
Sum	69	301,73
Antall	40	143

Tabell 4.13

tabell 4.12

Resultatene viser at kadettene opplever (tabell 4.12) respekt og støtte litt oftere enn ”noen ganger”, mens de tidligere kadettene opplevde det sjeldnere enn ”noen ganger”. Variasjonen på de tidligere kadettene svar er stor, spredningen går fra nesten ”aldri” til sjeldnere enn ”ganske ofte”. Blant kadettene opplever også den med lavest respekt og støtte nesten ”aldri” mens den med mest opplever dette oftere enn ”ganske ofte”. Respondentene scorer spesielt lavt på spørsmålene:

21. Jeg opplever at min nærmeste leder oppmuntrer meg.

22. Jeg opplever at min nærmeste leder er til å stole på.

Denne tendensen var den samme i delkomponenten anseelse om anerkjennelse fra nærmeste sjef. Respondent2a skriver, som nevnt i punktet om kunnskap, at da han kom ut i avdeling fikk han i mye større grad ros for god innsats.

Studier av professor Bård Kuvaas og organisasjonsforsker Anders Dysvik (2009) viser sammenheng mellom støttende ledelse og opplevd investering. Støtten fra lederen påvirker personens velvære på jobben (Farbrot 2012). Liten støtte fra nærmeste leder gjør at

respondentene scorer lavt på respekt og støtte. Respondentene skriver hvordan de opplever respekt og støtte på Krigsskolen:

Takhøyde, respekt og personlig utvikling er ofte brukte ord, men ikke-eksisterende i praksis (respondent17a).

Veldig lite støtte og positive feedbacks fra lag kammerater (respondent15a).

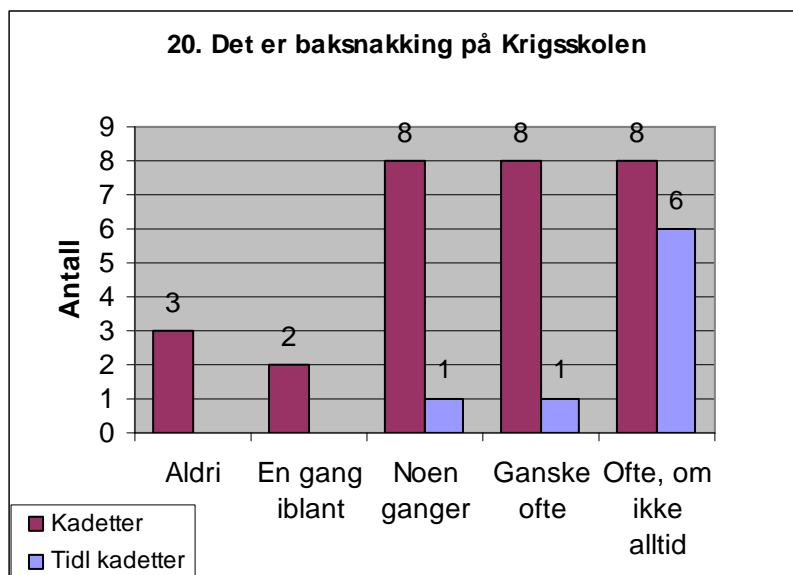
må ta på seg officersmaska til tider (respondent28b).

Blant kadettene er det 27 % som har vurdert å slutte på skolen en eller flere ganger.

Respondent38b skriver hvorfor han har vurdert å slutte:

Mistrivsel i laget.

Respondent41b skriver at han ikke er sammen med andre kadetter på fritiden fordi han opplever en klikk kultur. Disse sitatene og respondentenes score på respekt og støtt kan ses i sammenheng med deres opplevelse av baksnakking på Krigsskolen (tabell 4.14).



tabell 4.14

Av respondentene opplever 38 % at det er baksnakking på Krigsskolen ”ofte, om ikke alltid”.

Totalt mener 62 % at dette skjer ”ganske ofte” eller oftere. Hvis kadetter på Krigsskolen opplever at det er mye baksnakking på skolen er det naturlig at opplevelsen av respekt og

støtte er lav. Resultatene viser to respondenter opplever respekt og støtte ”ganske ofte” eller oftere, dette kan ses i sammenheng med resultatene på utvikling, det kan være vanskelig å oppleve at et miljø tilrettelegger for utvikling om man ikke opplever respekt og støtte

4.4.5 Jobbtrivsel

For å avdekke opplevd trivsel ble det stilt spørsmål om tilfredshet, engasjement og motivasjon, arbeidsglede og om de ikke trives på Krigsskolen. Hovedtyngden av kadettene svarer de opplever tilfredshet, engasjement og motivasjon ”ganske ofte” eller oftere. Men noen opplever å være engasjert og motivert kun ”noen ganger”. Dette viser også respondentenes svar, de opplever undervisningen:

(...) mye er fjas og er sykt demotivert om dagen (respondent49b)

Manglende motivasjon, relevans for tjeneste etter KS (respondent45b)

Variert og motiverende undervisning. Relevant for profesjonen. Dyktige forelesere. Det er alltid unntak... (respondent30b)

Ingen opplever arbeidsglede ”ofte, om ikke alltid”. Dette er naturlig da noen dager er positive noen mindre positive. Hovedtyngden av kadettene mener at de opplever arbeidsglede ”ganske ofte” eller ”noen ganger”.

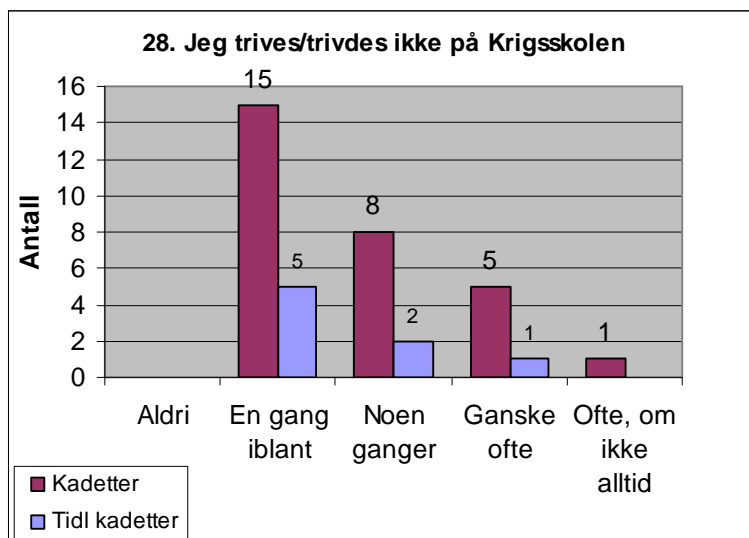
De tidligere kadettene opplevde hovedtyngden tilfredshet ”en gang i blant” og ”ganske ofte”. Som vist tidligere i kapittelet scorer de tidligere kadettene lavere enn kadettene på alle delkomponentene, det er derfor naturlig at de opplever lavere tilfredshet ved å gå på Krigsskolen. Det er ikke noe fellestrekk for tidligere kadetter når det gjelder engasjement og motivasjon. De ble også spurt om årsaken til at de sluttet på skolen, 63 % svarte at manglende motivasjon var en av grunnene. Hovedtyngden opplevde arbeidsglede ”en gang i blant” og ”noen ganger”.

Respondentene skriver hvorfor de ikke opplever arbeidsglede:

Arbeidspresset går ofte utover familien, dette resulterer i misstrivsel til tider. Fokuset går fra egenutvikling til å bare å levere fordi vi må (respondent33b)

Respondent22b skriver, som nevnt i punkt 4.3, han opplever et press som gjør han apatisk og motløs. Det vises gjennom disse sitatene at det oppleves et stort press som gjør at deres opplevelse av arbeidsglede reduseres. De respondentene som skriver at de opplever høy arbeidsglede på skolen viser til skolens kompetanse:

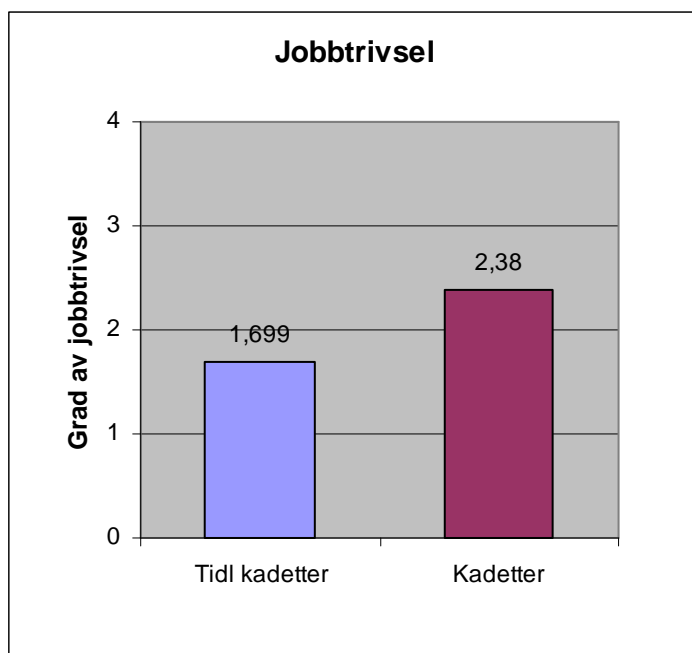
Mye positivt mtp den kompetansen som var rundt i kullene og hos faglærerne (respondent1a)



tabell 4.15

På spørsmålet om de ikke trives på skolen svarer 52 % av kadettene opplever ”en gang iblant” at de ikke trives (tabell 4.15). 28 % av kadettene mener at de ikke trives ”noen ganger”. Av de tidligere kadettene opplevde 63 % at de ikke trivdes ”en gang iblant”, 25 % at de ikke trivdes ”noen ganger”.

Den totale scoren på jobbtrivsel er gjennomsnittet av respondentenes svar innenfor delkomponentene. Tabell 4.16 viser respondentenes totale trivselsfølelse.



Jobbtrivsel		
	Tidl kad	Kadetter
Gjennomsnitt	1,699	2,38
Standardavvik	$\pm 0,553$	$\pm 0,389$
Min	0,761	1,67
Maks	2,525	3,413
Sum	261,646	1235,22
Antall	154	519

Tabell 4.17

Tabell 4.16

Tabellen viser de tidligere kadettene opplever jobbtrivsel sjeldnere enn "noen ganger".

Kadettene opplever det litt oftere enn "noen ganger". Totalt opplever 46 % at de trives på skolen "noen ganger" eller sjeldnere. Det er stor variasjon på opplevelsen av jobbtrivsel, men standardavviket viser at de fleste kadettene opplever jobbtrivsel mellom "noen ganger" og "ganske ofte" og de fleste tidligere kadettene fra "en gang i blant" til "noen ganger".

På spørsmålet om de ikke trives mener seks kadetter at de ikke trives "ganske ofte" eller oftere. Dette står i motsetning til svarene fra delkomponentene. På den ene siden kan det antas at de opplever at de trives, men på det psykologiske planet i mindre grad. Dette vil ikke denne oppgaven, for den viser til trivsel basert på de psykologiske jobbkrav.

På den annen side kan det være konformitet. En viss form for konformitet er bra i organisasjonen, at medlemmene tenker i de samme baner og ha de samme holdningene. Om kadettene opplever at alle rundt en trives kan det være utfordrende å si at man ikke trives, også for seg selv (Kjæreng 2009:11–13).

4.4.6 Sammendrag

Delkomponentene viser at de tidligere kadettene trivdes litt mer enn ”en gang i blant” og kadettene litt oftere enn ”noen ganger”. Resultatene peker på tre punkter som viser til fellestrekk for introverte. For det første manglende støtte og anerkjennelse ifra nærmeste sjef reduserer respondentenes opplevelse av jobbtrivsel. 84 % av respondentene opplever anerkjennelse ifra nærmeste sjef ”noen ganger” eller sjeldnere og 81 % opplever støtte ”noen ganger” eller sjeldnere.

For det andre muligheten til utvikling. 41 % opplever muligheten for utvikling ”noen ganger” eller sjeldnere og 51 % opplever at man blir satt i bås om man feiler. Det er derfor naturlig å konkludere med at for stor del av respondentene dekkes ikke det psykologiske kravet til følelse av utvikling.

For det tredje opplevelsen av konkurranse. Respondent4a referert i punkt 1.4.3 opplever at LU samlingene var et sted for å fremheve seg selv i stedet for å utvikle andre. Respondentene viser også dette gjennom at 57 % opplever ”noen ganger” eller sjeldnere at kadetter deler kunnskap og erfaring for å utvikle andre. Denne opplevelsen av å konkurrere virker belastende som nevnt i punktet om typepsykologi, hvor respondent1a sa at han opplevde å måtte vise seg frem hele tiden, og gjerne ta æren for andres arbeidsinnsats. Flere av kadettene har også svart at de har hatt en ønske om å slutte men at de fortsetter på grunn av utdannelsen, flere opplever også skolen som et pliktløp. Respondent46b sier han har vurdert å slutte på skolen på grunn av lurei rundt våpenvalget. Respondent17a skriver:

Kadetter løper rundt som livredde høns i den hensikt å holde ut, slik at de kan få «fullført Krigsskolen» stempelet på papiret. Det er en ytre motivasjonsfaktor som ikke er i nærheten av å oppmuntre til videre utfoldelse.

I tillegg kommuniseres det et maskulint miljø med forventinger til utadvendthet og ekstroverte egenskaper som i liten grad samsvarer med de introverte egenskapene, som kan påvirke opplevelsen av trivsel. Spesielt siden 54 % av respondentene i denne oppgaven er introverte.

Resultatene viser til fire områder hvor skolen har utfordringer når det gjelder introvertes jobbtrivsel. Disse er med på å senke graden av jobbtrivsel. Om skolen klarer å skape et miljø

med mindre fokus på konkurranse, spesielt ved å se på våpenvalget, og større fokus på samhold, utvikling og fordelen med ulike personligheter, er det stor mulighet for at introverte vil oppleve høyere jobbtrivsel på skolen. Skolens ledelse kan også med fordel fokusere mer på dette i skolens dokumenter. Det er også viktig å fokusere på samspillet mellom kadett og nærmeste leder. Gjennom den positive opplevelsen av å trives vil kadettene også kunne bygge mental og følelsesmessig robusthet (Luth-Hanssen 2010).

5. Konklusjon

Denne oppgaven har sett på opplevelsen av jobbtrivsel for introverte på Krigsskolen, med påstand om at introverte opplever liten grad av jobbtrivsel. Dette er gjort gjennom en spørreundersøkelse blant kadettene og de som har sluttet med fokus på anseelse, kunnskap, utvikling, respekt og støtte. De tidligere kadettene opplever disse punktene litt sjeldnere enn ”noen ganger” og kadettene litt oftere enn ”noen ganger”. Dette gir en lav grad av jobbtrivsel hvor de tidligere kadettene opplever jobbtrivsel litt sjeldnere enn ”noen ganger” og kadettene litt oftere.

Undersøkelsene i denne oppgaven viser at mye av årsaken til mistrivsel for introverte på Krigsskolen er 1) Mangel på god relasjon til nærmeste leder. 2) Muligheten for å utvikle seg ved å prøve og feile. 3) At Krigsskolens miljø preges av konkurranse så respondentene opplever å måtte prestere hele tiden og 4) At det kommuniseres en forventning til maskuline egenskaper og utadvendthet.

De introverte tidligere kadettene viste fellestrekkene utfordringer med relasjon til nærmeste leder, motivasjon for utdanningen og at de ikke opplever mulighet for å utvikle seg på skolen, fordi de ikke opplever at skolens praksisarenaer gir rom for å feile. Kulturen på Krigsskolen har et maskulint konkurransemiljø som kan føre til at introverte ikke identifiserer seg med denne kulturen, dette kan virke utelukkende for de introverte. Denne undersøkelsen viser blant introverte på skolen opplever 46 % jobbtrivsel kun ”noen ganger” eller sjeldnere. Det anbefales skolen å søke å fokusere på samarbeidet mellom nærmeste leder og kadettene samt søke å skape et miljø med mindre preg av maskuline verdier og prestasjon.

5.1 Forslag til videre studier

- Hvilken energidimensjon har kullsjefer på KS. Hvordan påvirker dette relasjon til introverte kadetter?
- Vil opplevelsen av konkurranse på Krigsskolen oppleves som lavere om kadettene søker våpenvalg samtidig som skoleplass?

6. Referanseliste

6.1 Litteratur

- Alvesson, Mats & Billing, Yvonne Due (1997) *Kön och organisation*. London: SAGE Publications.
- Bang, Henning (2011) *Organisasjonskultur*. Oslo: Universitetsforlaget AS.
- Bjørvik, Kjell Inge (1982) *Arbeids og lederpsykologi*. Oslo: Bedriftsøkonomens Forlag.
- Dunivin, Karen O. (1994) Military Culture: Change and Continuity. I *Armed Forces & Society*, 20 (4), 532-547.
- Ellingsen, Anne (2012, 19. mai) *Forsvarets kvinneutfordring*. Aftenposten. s. 4-5.
- Ellingsen, May-Britt, Karlsen, Geir Runar, Kirkhaug, Rudi & Røvik Kjell Arne (2008) *Monolitt eller mosaikk? Pilotundersøkelse og programutkast for undersøkelse av kultur i Forsvaret*. Tromsø: Norut, ISBN: 978-82-7492-208-2.
- Engelstad, Per H (1970) *Teknologi og sosial forandring på arbeidsplassen: Et eksperiment i industrielt demokrati*. Oslo: Tanum forlag.
- Fasting, Kari & Sand, Trond Svela (2011) *Flere kvinner i Forsvaret? En analyse av studier om rekruttering av kvinner og kvinners erfaringer i og med Forsvaret. Delrapport 1*. Oslo: Forsvarets høgskole.
- Fischer, Grete & Sortland, Nils (1994) *Innføring i organisasjonspsykologi*. TANO AS.
- Forsvaret (2007) *Tjenestereglement for Forsvaret kl 4 - Utdanning av befal*. Forsvaret.
- Friis, Karsten (2000) Forsvar og identitet: De norske friskusverdiene. I Greir Dale (red) *Grenser for alt*. (s. 119–143) Oslo: Spartacus Forlag AS.
- Gregersen, Gerhard (1990) Hva er maskulinitet? I Runa Haukaa (red) *Kvinnelig, mannlig viten og visjoner*. (s 53–61) Friundervisningens forlag.
- Hagen, Roger, Nysæter, Tor Erik & Kennair, Leif Edwards Ottesen (2009) *Innføring i PERSONLIGHETSPSYKOLOGI*. Trondheim: Tapir Akademisk forlag.
- Harsvik, Marthe (2010) *"Kom igjen gutta" – En sosialantropologisk studie om likhet og forskjeller blant kvinnelige soldater i Hans Majestet Kongens Garde*. Masteroppgave, Universitetet i Oslo, Oslo.
- Hines, Ruth D (1992) Accounting: Filling the Negative Space. *Accounting, Organizations and Society*, 17 (3/4) s. 313-341.

-
- Hofstede, Geert (1997) *Cultures and organizations: Software of the Mind*. USA: McGraw.
- Hofstede, Geert, Hofstede, Gert Jan & Minkov, Michael (2010). *Kulturer & Organisationer – Overlevelse i en grænseoverskridende verden*. København: Handelshøjskolens forlag.
- Holth, Torill & Boe, Ole (2010) *Finnes det noen sammenhenger mellom utøvelsen av lederstilen utviklende lederskap og ulike personlighetstrekk hos kadetter på KS? KS Fagrapport*, Krigsskolen, ISBN: 978-82-93091-02-8 (trykt) 978-82-93091-03-5 (elektr.)
- Jacobsen, Dag Ingvar (2005) *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Johannessen, Asbjørn, Tufte, Per Arne & Christoffersen (2010) *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Johnsen, Bjørn Helge & Pallesen, Ståle (2005) Individuelle forskjeller. I Jarle Eid & Bjørn Helge Johnsen (red) *Operativ psykologi*. (s. 119-135) Bergen: Fagbokforlaget.
- Kaufmann, Geir & Kaufmann, Anne (1996) *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Krigsskolen (2009) *Lederutvikling i Hæren – Krigsskolens program for lederutvikling*. Oslo: Krigsskolen.
- Krigsskolen (2010) *Studiehåndbok – Krigsskolen 2010–2011*. Oslo: Krigsskolen.
- Krigsskolen (2011) *Studiehåndbok – Krigsskolen 2011–2012*. Oslo: Krigsskolen.
- Krigsskolen (2012) *Studiehåndbok – Krigsskolen 2012–2013*. Oslo: Krigsskolen.
- Krigsskolen (2012) *Stående ordre Krigsskolen*. Oslo: Krigsskolen. Versjon: 2012-06-10.
- Kvarv, Sture (2010) *Vitenskapsteori – tradisjoner, posisjoner og diskusjoner*. Oslo: Novus Forlag.
- Locke, Edwin A. (1976) The Nature and Causes of Job Satisfaction. I Marvin D. Dunnette (red) *Handbook of industrial and organizational psychology*. (s. 1297-1350) Chicago: Rand McNally College Publishing Company.
- Luftforsvarsstaben (1995) *HFL 400-1: Håndbok i lederskap for Luftforsvaret*.
- Marshall, Judi (1993) Viewing Organizational Communication from a Feminist perspective: A Critique and some Offerings. I Stanley A. Deetz (red.) *Communication Yearbook / 16* (s. 122–166) London: SAGE Publications.
- Nordvik, Hilmar, Moldjord, Christian & Gravråkmo, Arve (red.) (2005) Personlighet, ledelse og offisersprofiler. I Christian Moldjord, Hilmar Nordvik & Arve Gravråkmo (red) *Militær ledelse og de menneskelige faktorene*. (s 145-160) Trondheim: Tapir akademisk forlag.

Ringstad, Hallvard E. & Ødegård, Thor (2003) *Typeforståelse – Jungs typepsykologi*. Bergen: OPTIMAS organisasjonspsykologene AS.

Seiler, Stephen *Basic Statistics for Students In Health and Sport Sciences*. Agder: Faculty of Health and Sport University of Agder.

Sharp, Daryl (1992) *Personlighetstyper – C.G. Jungs typologiske modell*. Oslo: Paul Moxnes.

Ulriksen, Ståle (2002) *Den norske forsvarstradisjon – militærmakt eller folkeforsvar?* Oslo: Fax forlag AS.

6.2 Annet upublisert materiale

Hærstaben (2012, 3. mars). Våpenvalg etter Krigsskolen. Innledende info kull 10–13. Informasjons på Krigsskolen.

Danielsen, Karoline (2012, oktober) Kvantitativ metode & Statistikk. Forelesning på Krigsskolen.

6.3 Internett kilder

Alvik, Ole (2008) – *Bruk personlighetstester med fornuft*. Lokalisert 19.11.12 på URL: <http://ledernett.no/Nyttig/Rekruttering/Arkiv/Bruk-personlighetstester-med-fornuft>.

[Arbeidsmiljøloven (1977)]. (2005) *LOV 2005-06-17 nr 62: Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv*. Oslo: Arbeids og inkluderingsdepartementet. Lokalisert 13.11.12 på URL: <http://www.lovdatab.no/all/hl-20050617-062.html#4-3>.

Bang, Henning (2008) Effektivitet i lederteam – hva er det, og hvilke faktorer påvirker det? *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 2008/45 (3), s 272-286. Lokalisert 15.11.12 på URL: http://www.psykologtidsskriftet.no/index.php?seks_id=40729&a=2.

Farbrot, Audun (2012) *Myk ledelse gir harde tall*. Lokalisert 04.12.12 på URL: <http://www.forskning.no/artikler/2012/februar/312743>.

The Free Dictionary (2009) *Anseelse*. Lokalisert 04.12.12 på URL: <http://no.thefreedictionary.com/anseelse>.

Kjæreng, Bente (2009) *Enstemmig vedtatt*. Mastergradsoppgave, Universitet i Tromsø. Lokalisert 10.12.12 på URL: <http://munin.uit.no/bitstream/handle/10037/1952/thesis.pdf?sequence=2>.

-
- Kuvaas, Bård & Dysvik, Anders (2009) *Delegering av HR til linjen: virker det?* Lokalisert 04.12.12 på URL: <http://www.bi.no/OsloFiles/Kompetanseforum/Arrangementer2009/Mellomleders%20ansvar/Presentasjoner/Kuvaas%20og%20Dysvik.pdf>
- Luth-Hanssen, Vivian M. (2010) Hvorfor skal arbeidslivet investere i trivsel. Lokalisert 27.11.12 på URL: http://www.briefsolutions.no/index.php/artikler/entry/hvorfor_skal_arbeidslivet_investere_i_trivsel/
- McSweeney, Brendan (2002) Hofstede's model of national cultural differences and their consequences: A triumph of faith - a failure of analysis s 89-118. *Sage Journals Online*, 2002, 55. London: SAGE Publications. Lokalisert 01.11.12 på URL: <http://www.uk.sagepub.com/managingandorganizations/downloads/Online%20articles/ch05/4%20-%20McSweeney.pdf>.
- Oksholen, Tore (2004) *Rett mann på rett plass?* Lokalisert 19.11.2012 på URL: <http://www.forskning.no/artikler/2004/juni/1086854067.66>.
- Traavik, Laura E.M. (2006) Ledelse av mangfold. *Magma: Econas tidsskrift for økonomi og ledelse*. 2006/2. Oslo: Fagbokforlaget. Lokalisert 15.11.12 på URL: <http://www.magma.no/ledelse-av-mangfold>.
- Tugend, Alina (2012, 23 mars) Praise Is Fleeting, but Brickbats We Recall. The New York Times. Lokalisert 12.12.12 på URL: <http://www.nytimes.com/2012/03/24/your-money/why-people-remember-negative-events-more-than-positive-ones.html?pagewanted=all>.
- Web1: Optimas. *Den Jungianske Type Index*. http://www.optimas.no/jti_jung.htm.
- Web2: Questback. Lokalisert 06.11.12 på URL: <http://www.questback.no/>.

Vedlegg

- Vedlegg 1 Spørreundersøkelse kadetter, kodet
- Vedlegg 2 Spørreundersøkelse tidligere kadetter, kodet
- Vedlegg 3 Datamatrise
- Vedlegg 4 Introvertes svar fordelt på skala
- Vedlegg 5 Figurliste
- Vedlegg 6 Melding til tidligere kadetter med forespørsel om å delta i spørreundersøkelse

Vedlegg 1: Spørreundersøkelse kadetter, kodet

Spørreundersøkelse kadetter på Krigsskolen 2012

Bakgrunns spørsmål

1. Kjønn: ☐ 1 Mann ☐ 2 Kvinne
2. Alder: ☐ 1 19-20 ☐ 2 21-24 ☐ 3 25-28 ☐ 4 29-33
3. Tid i Forsvaret før Krigsskolen: _____ Tall _____ år
4. **JTI – i følge teorien om Jungs typeindeks er du**
 - ☐ 1 Ekstrovert
 - ☐ 2 Introvert

Aldri	En gang iblant	Noen ganger	Ganske ofte	Ofte, om ikke alltid
0	1	2	3	4

Anseelse

5. Når jeg gjør en god jobb får jeg anerkjennelse av medkadetter..... 0 1 2 3 4
6. Når jeg gjør en god jobb får jeg anerkjennelse av nærmeste sjef.... 0 1 2 3 4
- Lærere og instruktører får meg til å føle meg som et verdsatt
7. medlem av kullet/klassen/laget..... 0 1 2 3 4
8. Jeg opplever at min nærmeste leder og jeg har et godt samarbeid... 0 1 2 3 4

Kunnskap

9. På Krigsskolen får jeg vist det jeg er god til..... 0 1 2 3 4
- Når jeg kommer med løsninger eller forslag lytter medkadetter til
10. meg..... 0 1 2 3 4

Utvikling

11. Jeg opplever KS som utfordrende på en positiv måte..... 0 1 2 3 4
12. Jeg opplever at medkadetter godtar mine styrker og svakheter..... 0 1 2 3 4
13. KS gir meg muligheter og tid til personlig utvikling..... 0 1 2 3 4
14. Jeg vet nøyaktig hva som forventes av meg på KS..... 0 1 2 3 4

-
- Jeg opplever at medkadetter deler kunnskap og erfaring for å
15. utvikle/hjelpe andre..... 0 1 2 3 4
16. Jeg opplever at medkadetter ønsker at jeg skal utvikle meg..... 0 1 2 3 4
17. På Krigsskolen blir man ikke satt i bås om man feiler..... 0 1 2 3 4

Respekt og støtte

18. Jeg opplever at jeg kan være meg selv på KS..... 0 1 2 3 4
- a. Hvorfor/hvorfor ikke det?

-
19. Jeg oppfatter at andre kadetter bryr seg om meg..... 0 1 2 3 4
20. Det er ikke baksnakking på Krigsskolen..... 0 1 2 3 4
21. Jeg opplever at min nærmeste leder oppmuntrer meg..... 0 1 2 3 4
22. Jeg opplever at min nærmeste leder er til å stole på..... 0 1 2 3 4
23. Har du vurdert å slutte på KS..... 0 1 2 3 4

a) Ca hvor mange ganger? _____ Tall _____

b) Hvorfor?

-
- Hvor mange gode venner har du på KS du kan snakke fortrolig med? _____ Tall _____

- Hvor mange timer er du sammen med andre fra KS utenom skoletiden i løpet av 1 uke?
25. _____

Ca _____ Tall _____ timer

a) Hvorfor er du ikke mer sammen med andre fra KS?

Generelt

26. Totalt sett er jeg tilfreds med å gå på KS..... 0 1 2 3 4
27. Jeg er engasjert og motivert til å gå på KS..... 0 1 2 3 4
28. Jeg trives ikke på Krigsskolen..... 0 1 2 3 4

29. Jeg føler arbeidsglede på KS..... 0 1 2 3 4

a). Hvorfor/hvorfor ikke det?

Har du bevisst unnlatt å møte til undervisingen på KS? Nei=0,
30. Ja=1

a) Hvis ja, ca hvor mange ganger? _____Tall_____

b) Hvis ja, Hvorfor?

Andre kommentarer:

Vedlegg 2: Spørreundersøkelse tidligere kadetter, kodet

Spørreundersøkelse tidligere kadetter ved Krigsskolen

Tusen takk for at du hjelper meg i min bacheloroppgave med å svare på denne spørreundersøkelsen!

Nedenfor vil jeg først stille noen bakgrunnsspørsmål for deretter å komme med noen påstander jeg ønsker at du skal ta stilling til. Det er også noen spørsmål hvor jeg ønsker at du svarer ja/nei eller utdyper svaret ditt, dette er markert med ”Svar:”

Når du har besvart skjemaet vennligst returner det på mail til meg enten på Fis-B eller på mweierud@gmail.com.

Med vennlig hilsen
Miriam Weierud

Bakgrunns spørsmål

Sett kryss

- | | | | |
|--|------------|--------------------------|---------|
| 1. Kjønn: | Mann | <input type="checkbox"/> | 1 |
| | Kvinne | <input type="checkbox"/> | 2 |
| 2. Alder: | 19-20 | <input type="checkbox"/> | 1 |
| | 21-24 | <input type="checkbox"/> | 2 |
| | 25-28 | <input type="checkbox"/> | 3 |
| | 29-33 | <input type="checkbox"/> | 4 |
| 3. Tid i Forsvaret før Krigsskolen: | | <input type="checkbox"/> | Tall år |
| 4. JTI – i følge teorien om Jungs typeindeks er du | | | |
| | Ekstrovert | <input type="checkbox"/> | 1 |
| | Introvert | <input type="checkbox"/> | 2 |

Vennligst ta stilling til påstandene nedenfor, etter skala fra 0-4

Aldri	En gang iblant	Noen ganger	Ganske ofte	Ofte, om ikke alltid
0	1	2	3	4

Sett kryss

Anseelse

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
0	1	2	3	4

5.	Når jeg gjorde en god jobb fikk jeg anerkjennelse av medkadetter	0	1	2	3	4
6.	Når jeg gjorde en god jobb fikk jeg anerkjennelse av nærmeste sjef	0	1	2	3	4
7.	Lærere og instruktører fikk meg til å føle meg som et verdsatt medlem av kullet/klassen/laget	0	1	2	3	4
8.	Jeg opplevde at min nærmeste leder og jeg hadde et godt samarbeid	0	1	2	3	4

Kunnskap

9.	På Krigsskolen fikk jeg vist det jeg var god til	0	1	2	3	4
10.	Når jeg kom med løsninger eller forslag lyttet medkadettene til meg	0	1	2	3	4

Utvikling

11.	Jeg opplevde KS som utfordrende på en positiv måte	0	1	2	3	4
12.	Jeg opplevde at medkadetter godtok mine styrker og svakheter	0	1	2	3	4
13.	KS gav meg mulighet og tid til personlig utvikling	0	1	2	3	4
14.	Jeg visste nøyaktig hva som var forventet av meg på KS	0	1	2	3	4
15.	Jeg opplevde at medkadetter delte kunnskap og erfaring for å utvikle/hjelpe andre	0	1	2	3	4
16.	Jeg opplevde at medkadetter ønsket at jeg skulle utvikle meg	0	1	2	3	4
17.	På Krigsskolen ble man satt i bås om man feilet	0	1	2	3	4

Respekt og støtte

18.	Jeg opplevde at jeg kunne være meg selv på KS	0	1	2	3	4
-----	---	---	---	---	---	---

a. Hvorfor/hvorfor ikke det?

Svar:

19.	Jeg oppfattet at andre kadetter brydde seg om meg	0	1	2	3	4
20.	Det var baksnakking på Krigsskolen	0	1	2	3	4
21.	Jeg opplevde at min nærmeste leder oppmuntret meg	0	1	2	3	4
22.	Jeg opplevde at min nærmeste leder var til å stole på	0	1	2	3	4

Hvor mange gode venner hadde du på KS du kunne snakke fortrolig med? Svar: **Tall**

Hvor mange timer i uka var du sammen med andre fra KS på
24. fritiden?

Svar: Ca _____ **Tall** _____ timer

a) Hvorfor var du ikke mer sammen med andre fra KS?

Svar:

Generelt		0	1	2	3	4
25.	Totalt sett var jeg tilfreds med å gå på KS	0	1	2	3	4
26.	Jeg var engasjert og motivert til å gå på KS	0	1	2	3	4
27.	Jeg trivdes ikke på Krigsskolen	0	1	2	3	4
28.	Jeg følte arbeidsglede på KS	0	1	2	3	4

a). Hvorfor/hvorfor ikke det?

Svar:

Har du bevisst unnlatt å møte til undervising på KS? Svar: **Nei=0**
29. **Ja=1**

a) Hvis ja, ca hvor mange ganger? Svar: **Tall**

b) Hvis ja, Hvorfor?

Svar:

30 Hvor lenge gikk du på KS? Svar: **tall**

31 Hva var hovedgrunnen til at du sluttet? (maks 3)

Sett kryss

Lønn	1
Konflikt(er) med nærmeste leder(e), (Kulledelsen)	2
Konflikt(er) med medkadetter	3
Manglende fordeler	4
Arbeidsmiljø	5
Familielatert	6
Lokalisasjon (KS er i Oslo)	7
Arbeidstid	8

	Karriereutvikling	9				
	Skade	10				
	Manglende motivasjon	11				
	Mislikte KS	12				
	Annet:	13				
	Hvor enig er du i følgende	0	1	2	3	4
32	Skolen (enkelpersoner, kullledelsen) kunne ha forhindret at jeg sluttet	0	1	2	3	4
33	Jeg er fornøyd med måten skolen (enkelpersoner, kullledelsen) behandlet meg på	0	1	2	3	4
34	Jeg føler at Krigsskolen ikke forskjellsbehandler kadetter	0	1	2	3	4
35	Jeg ble behandlet med respekt på KS	0	1	2	3	4

36 Hvordan vil du si din tid på Krigsskolen var?

Svar:

Vedlegg 3: Datamatrise

Ekstroverte kadetter

Bakgrunn				Eks	Anseelse			Kommisjon			Utdanning										Respekt og state										Gjennsnitt					Anse	Komm	Utdk	Eks	Sum																	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	23a	24	25	26	27	28	29	30	30a																										
KjønnsAld				Ans.	Eks.																	Slutt GangVennTime					Favr Antall																														
3	1	3	5	1	1	1	2	1	1	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	1	1	2	3	5	15	3	2	0	2	0	0	125	2	183	175	1,71																					
5	1	2	5	1	2	1	1	3	3	4	2	3	3	2	1	1	3	3	2	2	3	1	2	5	25	3	3	0	3	0	0	175	3	25	275	2,5																					
7	1	2	2	1	3	2	2	4	2	3	3	3	2	4	4	3	4	4	1	3	3	1	2	3	15	4	4	0	3	0	0	275	2,5	3,17	3,5	2,98																					
9	1	4	9	1	2	1	2	1	3	2	1	2		3	2	3	0	3	2	2	3	0	0	3	30	2	3	0	0	1	4	175	2	167	2	1,85																					
10	1	2	1	1	3	2	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	0	0	10	5	4	4	0	3	0	0	25	3	3,33	3,25	3,02																					
8	2	2,5	1	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	4	2	3	4	3	2	3	2	20	13	3	3	3	0	4	1	6	25	2,5	3	275	2,89																					
12	1	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	1	3	3	2	3	2	2	1	0	0	0	10	5	2	2	0	2	1	3	2	3	2,17	1,5	2,17																					
13	1	3	5	1	3	1	2	0	2	3	2	3	3	0	3	3	2	3	2	0	0	2	2	5	25	2	3	2	0	0	0	15	2,5	2,33	1,5	1,96																					
18	1	3	7	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2,5	0	0	3,5	10	3	3	1	3	1	1	3	3	2,83	2,63	2,86																					
20	1	3	5	1	2	2	3	2	3	2	3	4	2	4	4	3	4	3	3	2	2	0	0	8	15	3	3	0	2	1	4,5	2,5	2,5	3,17	2,75	2,73																					
21	2	2	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	1	3	4	3	3	2	0	0	3	5	3	3	1	3	0	0	2,25	2,5	2,5	3	2,56																					
23	1	3	5	1	3	1	2	2	1	3	2	3	2	1	1	3	2	3	3	1	2	1	1	4,5	5	3	2	0	2	0	0	2	2	2	2	2																					
24	1	3	5	1	3	3	2	1	3	3	2	3	4	3	2	4	4	3	4	1	2	1	1	10	7	3	3	0	2	1	5	2,25	3	2,83	2,5	2,65																					
27	1	2	3	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	2	3	3	2	1	2	1	2	18	10	3	2	1	2	1	1	2,5	2,5	2	2,25	2,31																					
31	1	2	3	1	3	2	3	4	2	3	4	3	3	2	2	1	3	3	1	3	3	0	0	5	15	3	3	1	3	1	1	3	2,5	2,67	3	2,79																					
32	1	4	5	1	3	2	2	3	1	4	3	3	2	3	2	3	1	3	2	0	2	0	0	6	2	3	3	0	2	1	2	2,5	2,5	2,67	2,25	2,48																					
34	1	2	2	1	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	1	3	3	1	3	3	0	0	4	4	3	4	0	3	1	2,5	3	3,5	2,83	3	3,08																					
37	1	4	5	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	0	0	3	20	3	3	4	1	10	3	2	2,67	2,25	2,48	2,48																						
39	1	2		1	2	0	2	1	3	2	2	2	3	3	3	0	3	3	0	2	3	2	0	3,5	15	3	4	0	2	1	0	1,5	2	2,5	2,75	2,18																					
40	1	2	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	0	0	2	13	3	3	1	2	0	0	2	3	2,5	2,25	2,44																					
44	1	3	5	1	2	2	2	3	4	3	3	3	1	2	1	1	3	2	0	1	1	2	2	2,5	5	3	3	3	3	0	0	2	3,5	2,17	1,75	2,35																					
47	1	4	1	1	2	1	2	1	2	2	3	2	3	0	1	2	1	4	3	1	1,5	1	1	3	10	3	2	0	2	1	5	1,5	2	1,83	2,38	1,93																					
51	2	2	2	1	2	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	2	4	4	0	0	0	4	4	0	4	0	0	2,75	3,5	3,83	4	3,52																					
Tot					57	43	53	54	49	72	64	63	63	46	58	60	43	70	67	44	45	49					69	69	14	58		51,8	60,5	59	57,8																						
Sum					2,5		1,9	2,3	2,3	2,1	3,1	2,8	2,7	2,7	2	2,5	2,6	1,9	3	2,9	1,9	2	2,1		137		3	3	0,6	2,5		2,25	2,63	2,57	2,51	2,49																					
Eks																																																									
				23																																																					

Introverte kadetter

Bakgrunn			Yr	Anseelse			Kjønnskap			Utvikling					Respekt og støtte					Generell					Anse	Komm	Utvikl	R & S	Sum									
1	2	3		5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17*	18	19	20*	21	22	23	23a	24	25	26	27	28	29	30	30a							
Kjønn/Ald		Ans. Innt.																																				
1b	1	2	1	2	2	1	0	0	1	2	3	2	3	2	1	3	3	1	4	3	2	0	0	6	3	3	3	1	3	1	3	0,75	1,5	2,43	2	1,67		
2b	1	4	6	2	3	1	1	1	2	4	3	3	3	2	2	1	1	2	1	1	0	0	0	10	2	2	2	3	2	1	2	1,5	3	2,14	0,8	1,86		
4b	1	4	2	2	3	2	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	3	4	4	2	3	0	0	5,5	11	4	4	0	3	1	12	3,25	4	3	3,4	3,41		
6b	1	3	3	2	4	2	1	3	3	4	4	4	4	1	2	1	3	3	2	1	1	0	0	4,5	20	4	4	0	3	0	0	2	3	2,86	2	2,46		
11b	1	3	5	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	2	3	0	0	1	40	3	2	1	2	0	0	2	2,5	2,43	2,8	2,43	
14b	1	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	1	0	11	5	3	3	0	2	0	0	2	2,5	2,86	2	2,34		
15b	1	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	3	1	0	0	12	6	3	3	1	3	1	1	2,5	3	3	2,6	2,78		
16b	1	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	0	8	10	3	3	0	3	1	5	3,25	3	3,29	2,8	3,08		
17b	1	4	6	2	2	0	3	0	2	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	0	0	0	3	2	3	3	1	2	0	0	1,25	2,5	2,43	1,8	1,99		
19b	1	4	8	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	4	2	3	2	2	1	1	3,5	7,5	3	3	1	2	1	7,5	2,25	2,5	2,57	2,6	2,48		
22b	1	4	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	4	3	2	4			1	0	8,5	5,5	2	2	2	1	1	2,5	1,5	1,5	2,14	3	2,04		
25b	1	2	4	2	4	3	3	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	0	1	2	1	1	20	100	3	3	0	3	0	0	2,75	3	2,57	1,6	2,48		
26b	1	3	3	2	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	0	2	3	1	2	5	6	2	3	2	3	1	5	2,5	2,57	1,8	2,09		
28b	1	2	1	2	1	3	1	2	3	3	3	4	2	2	3	2	3	4	1	2	2	0	0	6	30	3	3	0	2	1	2	1,75	2,5	2,71	2,4	2,34		
29b	1	3	2	2	3	1	2	2	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	0	1	2	0	0	8	4	3	3	0	2	1	7,5	2	2,5	2,29	1,6	2,1		
30b	1	2	2,5	2	4	3	3	2	4	4	3	3	2	3	3	1	3	3	0	2	3	0	0	4	13	4	4	0	3	0	0	3,25	3	2,71	2,2	2,79		
33b	1	3	6	2	2	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	1	1	2	3	1	2	2	0	3	3,5	2	2	2	3	0	0	2,75	2,5	2	2	2,31		
36b	1	2	1	2	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	1	2	1	2	3	0	3	2	4	0	5	25	3	4	0	3	0	3,5	4	2,14	2	2,91		
35b	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	3	1	1	3	1	2	2	1	1	3	10	2	3	0	2	1	3	2,75	2,5	2,86	1,8	2,48		
38b	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	1	4	3	0	2	1	1	1	4,5	7,5	3	4	0	3	1	1,5	2,25	3	2,57	2	2,46		
41b	1	3	1	2	3	1	2	2	3	2	3	1	3	1	3	1	3	3	0	1	2	0	4	0	2	1	2	3	0	0	2	2	1,86	1,6	1,86			
42b	1	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4																										
43b	1	4	10	2	2	2	3	2	3	1	2	1	3	2	2	1	2	1	1	2	2	2	0	0	0	2	2	1	2	0	0	2,25	2,5	1,71	1,6	2,02		
45b	1	3	5	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	10	8	3	3	0	2	0	0	1,75	2,5	2,57	2,4	2,31		
46b	1	3	4	2	4	1	2	1	2	2	3	3	1	1	2	1	2	3	4	0	1	1	1	5,5	5	3	3	0	2	0	0	2	90	1,86	1,8	2,39		
48b	2	2		2	4	1	2	0	2	3	3	3	4	4	2	2	3	2	2	0	0	0	0	7,5	7,5	4	4	0	3	1	7,5	1,75	2,5	3	1,4	2,16		
49b	1	3	5	2	3	2	2	2	4	3	3	3	2	3	3	2	4	3	1	2	2	0	0	5	15	3	2	2	1	0	0	2,25	3	2,71	2,4	2,59		
50b	1	2	2	2	3	1	2	3	2	3	2	3	0	1	3	3	2	3	1	2	4	0	0	7	5	2	3	1	2	0	0	2,25	2,5	2	2,6	2,34		
52b	1	4	1,5	2	4	2	1	1	2	4	3	3	3	3	3	1	3	3	2	1	1	0	3,5	1,2	2	2	1	1	1	0	0	2	3	2,71	2	2,43		
Tot				83	53	66	58	66	88	85	78	82	68	69	71	54	81	81	44	46	48		176			83	84	21	68		65	165	72,8	61,2				
Sum				29	1,8	2,3	2	2,3	3	2,9	2,7	2,8	2,3	2,4	2,4	1,9	2,8	2,8	1,5	1,6	1,7					2,9	2,9	0,7	2,3		2,24	5,69	2,51	2,11	3,14			
Stav																															0,63	15,9	0,39	0,53	3,94			
Intr				29																																		

Introverte tidligere kadetter

	Bakgrunn				Anseelse				Kunnskap				Utvikling				Respekt og støtte				Gjensidighet														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17*	18	19	20*	21	22	23	24	25	26	27	28	29	29a	30	31	31a	31b	
Spm ID	Kjøn	Ald	Ans.	Eks	Intr																	Venn	Time						Frav	Ant	Mnd		Årsaker		
1a	2	2	4		2	2	1	1	0	1	2	2	1	0	1	2	0	2	2	0	1	0	4	6	1	1	1	1	0	0	8	2	6	10	
2a	1	3	1		2	2	1	2	1	1	1	1	2	3	1	3	0	0	2	1	3	1	2	5	1	2	2	1	0	0	24	11	13		
3a	1	2	2		2	3	2	2	1	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	20	3	1	3	2	1	6	7	11	13			
4a	1	3	4,5		2	1	2	2	4	2	2	1	2	2	1	1	1	0	2	0	3	4	4	1	0	0	2	0	0	0	7	8	11		
14a	1	4	5		2	3	1	2	3	2	1	3	1	0	1	1	0	2	4	3	0	3	3	3	20	1	2	1	1	0	0	10	11	13	
15a	1	3	2		2	1	0	2	2	1	2	2	2	3	2	3	0	3	2	0	1	4	2	6	3	3	1	2	1	10	30	10	13		
16a	1	2	1		2	4	2	2	2	1	4	3	2	4	4	0	1	3	3	0	2	2	2	8	2	4	1	3	0	0	12	10			
17a	1	3	5		2	1	0	0	1	1	1	1	0	1	3	2	1	0	1	1	0	0	2	2,5	1	3	1	1	1	9	24	2	3	11	
Tot						17	9	13	15	11	16	16	12	13	19	15	13	7	16	18	3	15	17	19		12	16	12	11		122				
Sum						2,13	1,13	1,63	1,88	1,38	2	2	1,5	1,63	2,38	1,88	1,63	0,88	2	2,25	0,38	1,88	2,13		1,5	2	1,5	1,38		15,3					
Staw																																			
Intr																																			
Modus						1	1	2	2	1	2	1	1	2	3	1	3	0	3	2	0	3	0		1	1	1	1							
5a	1	2	3	1		3	1	3	3	1	1	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	4	10	4	4	3	3	0	0	12	13			
6a	2	2	2	1		3	3	3	2	1	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	10	24	4	4	4	4	0	0	12	13			
7a	1	2	2	1		3	0	2	1	1	2	3	2	2	3	3	1	3	3	1	1	2	4	2	3	1	3	3	0	0	12	10	11		
8a	1	4	4	1		3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	0	5	3	3	2	3	0	0	14	13			
9a	1	4	9	1		3	0	0	0	1	3	2	3	3	1	4	3	1	2	3	2	0	6	5	1	2	1	1	1	0	24	2	12	13	
12a	1	3	6	1		3	1	2	1	2	3	1	3	2	4	2	2	1	4	2	2	0	1	5	17	1	1	3	1	0	0	6	10	11	
13a	2	4	4	1		0	0	0	0	1	1	0	0	2	2	1	4	0	0	4	0	0	1	0	1	3	0	0	0	0	14	2	3	11	
18a	1	2	2	1		3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	1	3	3	5	7	3	1	2	1	0	0	7	9	11		
19a																																			
20a																																			
Tot						21	10	16	13	12	17	18	19	18	18	20	17	17	19	20	19	13	15	35		20	19	18	16		101				
Sum						2,63	1,25	2	1,63	1,5	2,13	2,25	2,38	2,25	2,25	2,5	2,13	2,13	2,38	2,5	2,38	1,63	1,88			2,5	2,38	2,25	2		12,6				
Eks																																			
Avvik pga tid på skolen																																			
10a	2	3	5	1				4	0				3		4	4	4		4	3	1			2	0	0	0	0		0,17	11	13			
11a	1	3	6			0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,03	6	9	11	

Introverte tidligere kadetter

Sluttårsak				Ånse	Kønn	Utvikt	R & S	Sum
32	33	34	35					
3	0	0	0	1	1,5	1	1	1 1,125
0	3	1	2	1,75	1	1,571	1,4	1 1,43
1	3	1	2	2	2,5	3	2,6	2 2,525
1	3	1	3	2,25	2	1,286	1,8	1 1,834
0	4	3	3	2,25	1,5	1,143	2,6	1 1,873
0	4	3	2	1,25	1,5	2	2	1 1,688
0	2	0	4	2,5	2,5	2,429	2	2 2,357
4	0	0	1	0,5	1	1,143	0,4	0 0,761
9	19	9	17	13,5	13,5	13,57	13,8	
1,13	2,38	1,13	2,13	1,688	1,688	1,696	1,725	1 1,699
				0,658	0,556	0,672	0,714	0 0,553
0	3	0	2					
1	3	3	3	2,5	1	2,167	2,75	1 1,683
1	4	2	4	2,75	1,5	2,333	3	1 1,917
0	3	3	3	1,5	1,5	2,667	2,25	1 1,583
0	4	2	3	2,75	2,5	2,167	2,75	2 2,033
4	0	3	1	0,75	2	2,667	1,25	1 1,333
1	1	2	3	1,75	2,5	2,333	1,75	1 1,667
4	0	0	1	0	0,5	1	0	0 0,3
0	4	2	3	3	3	3	3	2 4
				0	0	0	0	0 0
				0	0	0	0	0 0
11	19	17	21	15	14,5	18,33	16,75	
1,38	2,38	2,13	2,63	1,875	1,813	2,292	2,094	1 1,615
0	4		3					
0	4	0	0					

Vedlegg 4: Introvertes svar fordelt på skala

Spørsmål: 5	Aldri	En gang iblant	Noen ganger	Ganske ofte	Ofte, om ikke alltid
	0	1	2	3	4
Kadetter			10	13	6
Tidligere kadetter		3	2	2	1
Spørsmål: 6	Aldri	En gang iblant	Noen ganger	Ganske ofte	Ofte, om ikke alltid
	0	1	2	3	4
Kadetter	1	9	13	6	
Tidligere kadetter	2	3	3		
Spørsmål: 7	Aldri	En gang iblant	Noen ganger	Ganske ofte	Ofte, om ikke alltid
	0	1	2	3	4
Kadetter	1	5	11	9	3
Tidligere kadetter	1	1	6		
Spørsmål 8:	Aldri	En gang iblant	Noen ganger	Ganske ofte	Ofte, om ikke alltid
	0	1	2	3	4
Kadetter	3	6	11	6	3
Tidligere kadetter	1	2	3	1	1
Spørsmål: 9	Aldri	En gang iblant	Noen ganger	Ganske ofte	Ofte, om ikke alltid
	0	1	2	3	4
Kadetter		3	17	7	2
Tidligere kadetter	5	3			
Spørsmål: 10	Aldri	En gang iblant	Noen ganger	Ganske ofte	Ofte, om ikke alltid
	0	1	2	3	4

Kadetter			6	16	7
Tidligere kadetter		3	3	1	1
Spørsmål: 11	Aldri	En gang iblant	Noen ganger	Ganske ofte	Ofte, om ikke alltid
	0	1	2	3	4
Kadetter		2	3	19	5
Tidligere kadetter		3	2	3	
Spørsmål: 12	Aldri	En gang iblant	Noen ganger	Ganske ofte	Ofte, om ikke alltid
	0	1	2	3	4
Kadetter		1	9	17	2
Tidligere kadetter	1	4	1	2	
Spørsmål: 13	Aldri	En gang iblant	Noen ganger	Ganske ofte	Ofte, om ikke alltid
	0	1	2	3	4
Kadetter	1	3	2	17	6
Tidligere kadetter	2	1	4		1
Spørsmål: 14	Aldri	En gang iblant	Noen ganger	Ganske ofte	Ofte, om ikke alltid
	0	1	2	3	4
Kadetter		3	12	11	2
Tidligere kadetter		2	2	3	1
Spørsmål: 15	Aldri	En gang iblant	Noen ganger	Ganske ofte	Ofte, om ikke alltid
	0	1	2	3	4
Kadetter		4	11	13	1
Tidligere kadetter		4	2	1	1

Spørsmål: 16	Aldri	En gang iblant	Noen ganger	Ganske ofte	Ofte, om ikke alltid
	0	1	2	3	4
Kadetter		4	9	15	1
Tidligere kadetter	2	2	1	3	
Spørsmål: 17*	Aldri	En gang iblant	Noen ganger	Ganske ofte	Ofte, om ikke alltid
	0	1	2	3	4
Kadetter		13	9	5	2
Tidligere kadetter	4	2	1	1	
Spørsmål: 18	Aldri	En gang iblant	Noen ganger	Ganske ofte	Ofte, om ikke alltid
	0	1	2	3	4
Kadetter		2	7	15	5
Tidligere kadetter	2	1	1	3	1
Spørsmål: 19	Aldri	En gang iblant	Noen ganger	Ganske ofte	Ofte, om ikke alltid
	0	1	2	3	4
Kadetter		2	6	17	4
Tidligere kadetter		1	4	3	
Spørsmål: 20*	Aldri	En gang iblant	Noen ganger	Ganske ofte	Ofte, om ikke alltid
	0	1	2	3	4
Kadetter	8	7	8	3	3
Tidligere kadetter	6	1	1		
Spørsmål: 21	Aldri	En gang iblant	Noen ganger	Ganske ofte	Ofte, om ikke alltid
	0	1	2	3	4
Kadetter	3	7	15	3	

Tidligere kadetter	1	2	2	3	
Spørsmål: 22	Aldri	En gang iblant	Noen ganger	Ganske ofte	Ofte, om ikke alltid
	0	1	2	3	4
Kadetter	4	7	11	5	1
Tidligere kadetter	2	1	2	2	1
Spørsmål: 23 kun kadetter	Aldri	En gang iblant	Noen ganger	Ganske ofte	Ofte, om ikke alltid
	0	1	2	3	4
Kadetter	19	8	2		
Spørsmål: 25. 26 for kadetter	Aldri	En gang iblant	Noen ganger	Ganske ofte	Ofte, om ikke alltid
	0	1	2	3	4
Kadetter			9	15	5
Tidligere kadetter	1	4	1	2	
Spørsmål: 26/ 27 for kadetter	Aldri	En gang iblant	Noen ganger	Ganske ofte	Ofte, om ikke alltid
	0	1	2	3	4
Kadetter		2	6	14	7
Tidligere kadetter	1	2	2	2	1
Spørsmål: 27/ 28 for kadetter	Aldri	En gang iblant	Noen ganger	Ganske ofte	Ofte, om ikke alltid
	0	1	2	3	4
Kadetter	15	23	5	1	
Tidligere kadetter		5	2	1	
Spørsmål: 28/29 for kadetter	Aldri	En gang iblant	Noen ganger	Ganske ofte	Ofte, om ikke alltid
	0	1	2	3	4
Kadetter		3	13	13	

Tidligere kadetter	1	4	2	1	
Spørsmål kun tidligere kadetter					
Spørsmål: 32	Aldri	En gang iblant	Noen ganger	Ganske ofte	Ofte, om ikke alltid
	0	1	2	3	4
Tidligere kadetter	4	2		1	1
Spørsmål: 33	Aldri	En gang iblant	Noen ganger	Ganske ofte	Ofte, om ikke alltid
	0	1	2	3	4
Tidligere kadetter	2		1	3	2
Spørsmål: 34	Aldri	En gang iblant	Noen ganger	Ganske ofte	Ofte, om ikke alltid
	0	1	2	3	4
Tidligere kadetter	3	3		2	
Spørsmål: 35	Aldri	En gang iblant	Noen ganger	Ganske ofte	Ofte, om ikke alltid
	0	1	2	3	4
Tidligere kadetter	1	1	3	2	1
Hva			Antall	Hva	Antall
Lønn				Arbeidstid	1
Konflikt(er) med nærmeste leder(e), (Kulledelsen)			2	Karriereutvikling	
Konflikt(er) med medkadetter			1	Skade	3
Manglende fordeler				Manglende motivasjon	5
Arbeidsmiljø				Mislikte KS	
Familielatert			1	Annet:	4
Lokalisasjon (KS er i Oslo)					

Vedlegg 5: Figurliste**Figurliste****Kapittel 3**

- 3.1 Hypotetisk deduktiv metode, fra 'teori til empiri'
- 3.2 Kvantitativt målenivå, kilde: Danielsen, Karoline
- 3.3 Konkretiseringspyramiden kilde: Jacobsen 2005:238
- 3.4 Spørreskjemaets skala
- 3.5 Eksempel tabell for data per delkomponent

Kapittel 4

- 4.1 Respondenter
- 4.2 Tid på KS tidligere kadetter
- 4.3 Utvalgets alder fordelt på aldersgrupper
- 4.4. Ekstrovert / introvert dimensjon
- 4.5 Anseelse
- 4.6 Anseelse tabell
- 4.7 Kunnskaps
- 4.8 Kunnskap tabell
- 4.9 Utvikling
- 4.10 Utvikling tabell
- 4.11 På Krigsskolen blir man satt i bås om man feiler
- 4.12 Respekt og støtte
- 4.13 Respekt og støtte tabell
- 4.14 Det er baksnakking på Krigsskolen
- 4.15 Trivsel
- 4.16 Jobbtrivsel
- 4.17 Jobbtrivsel tabell

Vedlegg 6: Melding til tidligere kadetter med forespørsel om å delta i spørreundersøkelse

Hei.

Jeg går siste året på Krigsskolen og holder på å skrive bachelor. Jeg skal undersøke trivsel på KS og ønsker derfor å spørre personer som har sluttet på skolen om hvordan de opplevde å gå på KS. For at forskingen skal være valid må alle spørres uavhengig av grunnen til at de sluttet. Kan du vennligst hjelpe meg med dette og svare på et enkelt spørreskjema, som kan sendes per post eller på mail? Din anonymitet blir selvfølgelig ivaretatt og skjemaene makulert etter endt oppgave.

Med vennlig hilsen

Miriam Weierud

Kadett - Krigsskolen