

Motivasjon for utdanning ved Krigsskolen

*- EN STUDIE AV KADETTENES MOTIVASJON FOR UTDANNING
VED KRIGSSKOLEN FØR OG ETTER INNFØRINGEN AV NY
MILITÆR ORDNING.*

ØYVIND BOLSTAD BLIKRA



KRIGSSKOLEN

Bachelor i militære studier; ledelse og landmakt
Krigsskolen
VÅR 2016

Forord

Temaet motivasjon er noe jeg interesserer meg for og det gjorde det enkelt for meg når jeg skulle velge tema for oppgaven. Jeg undret meg samtidig lenge på hva det var som gjorde at folk søkte utdanningen, både ettersom jeg selv endte opp på Krigsskolen grunnet en kombinasjon av tilfeldigheter og et ønske om å utfordre meg selv og ettersom flere kadetter i mitt eget kull valgte å slutte underveis i utdanningsløpet. Når innføringen av ny militær ordning utfordret søkertallene til Krigsskolen, visste jeg hva jeg ville skrive om.

Jeg valgte å skrive om hvordan innføringen av ny militær ordning har påvirket motivasjonen til å søke utdanning ved Krigsskolen ettersom det er høyaktuelt for skolen og ettersom jeg har et genuint ønske om at skolen skal kunne fortsette som før. Denne oppgaven var ment som et bidrag til at dette skal kunne realiseres. Det var vanskelig å skrive oppgaven da jeg aldri før har prøvd det. Spørreundersøkelse og påfølgende drøfting var kanskje de vanskeligste delene av oppgaven. Jeg hadde heldigvis gode støttespillere rundt meg og jeg vil benytte anledningen til å spesielt takke veileder Vegard Mathisen for uvurderlig støtte i prosessen. Jeg vil samtidig takke Kjetil Enstad for støtte med spørreundersøkelse og kull-ledelsen i Kull Linge for tillatelse til å bruke kullet som utvalg i spørreundersøkelsen. Jeg vil også takke biblioteket ved Krigsskolen for all støtte i forbindelse med litteratursøk. Til slutt vil jeg takke mitt eget kull for at de svarte på spørreundersøkelsen.

Krigsskolen, Oslo, mars 2016.

Øyvind Bolstad Blikra

Kadett

Innholdsfortegnelse

| | |
|--|----|
| FORORD..... | 2 |
| 1 Innledning..... | 5 |
| 1.1 Bakgrunn..... | 5 |
| 1.2 Problemstilling..... | 7 |
| 1.3 Disposisjon..... | 7 |
| 2 Teori..... | 9 |
| 2.1 Motivasjon som begrep..... | 9 |
| 2.2 Maslows behovspyramide..... | 10 |
| 2.3 Indre og ytre motivasjon..... | 12 |
| 3 Metode..... | 15 |
| 3.1 Valg av forskningsmetode..... | 15 |
| 3.1.1 Utvalg..... | 16 |
| 3.2 Datainnsamling..... | 16 |
| 3.2.1 Analyse av data..... | 17 |
| 3.3 Førforståelse..... | 17 |
| 3.4 Metodekritikk..... | 18 |
| 3.4.1 Utvalget..... | 18 |
| 3.4.2 Datainnsamlingen..... | 19 |
| 3.4.3 Analyse av data..... | 20 |
| 3.5 Kildekritikk..... | 20 |
| 4 Empiri..... | 21 |
| 4.1 Bakgrunnsinformasjon..... | 21 |
| 4.2 Motivasjonsfaktorer..... | 22 |
| 4.3 Sikkerhet rundt utdanningsvalget/ endring i motivasjon for å starte utdanning ved Krigsskolen..... | 27 |
| 5 Drøfting..... | 29 |
| 5.1 Hvilke faktorer var det som motiverte kadettene til å starte utdanningen ved Krigsskolen og hvorvidt er disse faktorene fremdeles gjeldende..... | 29 |
| 5.1.1 Fremtredende motivasjonsfaktorer sett i lys av Maslows` behovspyramide..... | 29 |
| 5.1.2 Fremtredende motivasjonsfaktorer og hvorvidt de har endret seg sett i lys av indre og ytre motivasjon..... | 31 |
| 5.1.3 Fremtredende motivasjonsfaktorer og hvorvidt de er de samme sett opp mot rapporten fra 1987..... | 32 |
| 5.1.4 Oppsummering 5.1..... | 33 |
| 5.2 Hvordan ny militær ordning har påvirket motivasjonen for å søke utdanning ved Krigsskolen..... | 34 |
| 5.2.1 Kadettene i Kull Linge sin motivasjon for utdanningen ved Krigsskolen..... | 34 |
| 5.2.2 Endrede motivasjonsfaktorer og deres link til ny militær ordning..... | 35 |
| 5.2.3 Oppsummering 5.2..... | 35 |
| 6 Konklusjon og anbefalinger..... | 37 |

| | |
|-----------------------|----|
| 6.1 Konklusjon | 37 |
| 6.2 Anbefalinger..... | 38 |
| KILDELISTE..... | 39 |
| VEDLEGG 1..... | 41 |

1 Innledning

Denne oppgaven søker å belyse faktorene som motiverte kadettene til å starte utdanning ved Krigsskolen og hvorvidt disse faktorene har endret seg. Videre ser oppgaven på hvordan innføringen av ny militær ordning har påvirket motivasjonen for å starte utdanningen. Forsvaret er fremdeles i en innledende fase etter innføringen av ny militær ordning og det er gjennomført svært lite forskning på hvilken konsekvenser innføringen vil kunne få. Gjennom å finne ut hvilke faktorer som motiverer og hvorvidt disse har endret seg, kan oppgaven bidra til å utfylle grunnlaget Krigsskolen har for fremtidige rekrutteringsstrategier.

1.1 Bakgrunn

24. april 2015 kom det en tilråding fra Forsvarsdepartementet og den ble godkjent i statsråd samme dag. Dette var tilråding av Proposisjon 111 LS (2014-2015) som omhandlet ordning for militær tilsatte og endringer i forsvarspersonelloven m.m. (militærordningen) (Statsministerens Kontor, 2015). I denne proposisjonen står det i vedlegg b forslag til vedtak om ordningen for militært tilsatte (militærordningen) punkt 2 at ”Ordnings skal ha to komplementære karrieresystemer i henhold til NATO-standard, som består av en tilpasset karrierevei for offiserer og en tilpasset karrierevei for befal, grenaderer og konstabler”. I punkt 3 står det videre at ”Implementeringen starter 1. januar 2016 og ordningen skal være ferdig implementert innen utgangen av 2020” (Det Kongelige Forsvarsdepartement, 2015, s.61).

Proposisjon 111 LS har vært det styrende bakgrunnsdokumentet for den nye militære ordningen og 1. januar 2016 var innføringen et faktum. Denne nye ordningen har senere blitt kalt ”Ordnings for Militært Tilsatte” (heretter forkortet OMT). Som Sersjantmajor Rune Wenneberg sa det i sitt foredrag i Oslo Militære Samfund (25.01.2016, Oslo Militære Samfund): ”Vi er inne i et av de største kulturprosjektene i Hærens 388 år lange historie”.

Da Hæren ble grunnlagt av Christian IV i 1628 var det en hær med et underoffiserskorps. I 1929 ble underoffiserskorpset avviklet ettersom den nye staten Norge var tuftet på likhet og ikke hadde en adelstradisjon, noe som passet dårlig med tradisjonen over- og underoffiserskorps. Sersjantgradene ble likevel ikke konvertert før 1970-tallet. Under den

kalde krigen hadde vi et mobiliseringsforsvar som kunne stille mangfoldige tusen mann med våpen, men etter den Kalde Krigen startet en ny periode for Hæren. Hærens soldater ble kalt ut til internasjonal tjeneste i væpnede konflikter, blant annet til det tidligere Jugoslavia og etter hvert til Afghanistan. Hæren etablerte styrker med høyere beredskap og Telemarksbataljonen skulle bli kjernen i en ny Hurtig Reaksjonsstyrke. Som et resultat av den komplekse virkeligheten i Afghanistan skjønte etter hvert Hæren at organisasjonen måtte profesjonaliseres i større grad. Siden starten av 2000-tallet har derfor debatten om et spesialistkorps gått.

Denne nye militære ordningen kan minne om en gjeninnføring av det gamle underoffiserskorpset, men dette er ikke realiteten. Det skal dannes et spesialistkorps som gjennom å støtte opp under offiserene skal føre til økt operativ evne i komplekse scenarioer og et kvalitativt bedre Forsvar (Rune Wenneberg, 25.01.2016, Oslo Militære Samfund). Spesialistene vil være håndverkerne og offiserene vil være de som leder, planlegger og ser helheten. Det er tenkt at lederne i Forsvaret fremdeles skal bestå av offiserer (OF) og understøttes av befal (other ranks – OR), men at det nå gjeninnføres sersjantgrader som tilrettelegger for at det kan brukes mer erfarne spesialister enn det som før kun var 19-årige sersjanters jobber. Denne ordningen vil spesialisere Hæren og gjør til at en kan møte det høyteknologiske og krevende stridsmiljøet på en kvalitativt bedre og mer enhetlig måte i fremtiden.

Etter den nye ordningen vil det være mulig med to parallelle karriereveier som begge vil kunne gi yrkestilsetting. Da det før var kun grunnleggende offisersutdanning (heretter forkortet GOU) ved Krigsskolen som gav yrkestilsetting i Hæren til en alder av 60 år (T-60), vil nå også spesialistene ha muligheter til å ta utdanning tilpasset nivået de skal jobbe på, som samtidig vil gi dem yrkestilsetting. Å arbeide i Hæren er for mange et eget håndverk og det er ingen tvil om at det finnes svært mange praktisk anlagte personell innenfor organisasjonen. Det en ser etter innføringen av OMT er at søkertallene til GOU ved Krigsskolen er utfordret av den nye ordningen og dette erkjente også Rune Wenneberg i sitt foredrag i Oslo Militære Samfund 25. januar 2016. Han sa videre at ”Dersom det oppstår en situasjon der for mange ønsker å konvertere og det blir gjennomgående for lave produksjonstall av offiserer vil dette utfordre hele ordningen” (Rune Wenneberg, 25.01.2016, Oslo Militære Samfund). Hæren er i en overgangsperiode og sliter med å rekruttere personell som ønsker å utdanne seg til å bli offiserer og dette er en svært uheldig utvikling for ordningen. En av de viktigste oppgavene

fremover er derfor å sørge for at produksjonstallene ikke blir for lave. Her har Krigsskolen et ansvar og det er i lys av dette ansvaret at oppgaven skrives. Oppgaven er ment å se på hvorvidt innføringen av ny militær ordning har påvirket motivasjonen for å starte utdanningen ved Krigsskolen. Er det slik at kadettene ville valgt annerledes dersom innføringen hadde skjedd når de selv søkte GOU? Hva var det som motiverte dem til å søke denne utdanningen i utgangspunktet og har denne motivasjonen endret seg? Skal en øke søkertallene etter innføringen av ny militær ordning, vil det være nødvendig å se på hva som motiverte søkerne før innføringen, for deretter å kunne spille på dette i den videre rekrutteringen.

Det er således relevant å avgrense seg til å se på nåværende kadetter på Krigsskolen. For å belyse hva som motiverte kadettene til å søke utdanning ved Krigsskolen før innføringen av ny militær ordning, hvorvidt denne motivasjonen har endret seg og hvorvidt ny militær ordning har påvirket denne motivasjonen, tar oppgaven for seg motivasjon som begrep med fokus på behovsteorien understøttet av Maslows` behovspyramide. Oppgaven tar videre for seg indre og ytre motivasjon, som senere vil gjøre det mulig å skille kadettene ulike motivasjonsfaktorer. Indre og ytre motivasjon vil også knyttes opp mot motivene som var fremtredende hos kadetter i 1987, i den hensikt å gjøre det mulig å se om det har vært endringer i motivasjonsfaktorer de siste 30 årene.

1.2 Problemstilling

Grunnet viktigheten av at Krigsskolen opprettholder søkertallene etter ny militær ordning har oppgaven følgende problemstilling: Hvilke faktorer var det som motiverte kadettene til å starte utdanningen ved Krigsskolen, er disse fremdeles gjeldende og hvordan har ny militær ordning påvirket motivasjonsfaktorene for å søke utdanning ved Krigsskolen?

1.3 Disposisjon

Kapittel to redegjør for oppgavens teoretiske grunnlag. Kapitlet tar for seg motivasjon som begrep, samt Maslows behovsteori og ulike typer motivasjon, som indre og ytre motivasjon. Her blir også tidligere kadetters motiver for å søke utdanningen knyttet inn. Kapittel tre redegjøre for hvordan oppgaven metodisk har gått frem for å svare på problemstillingen. Deretter vil kapitlet ta for seg min forforståelse, metodekritikk og kildekritikk i den hensikt å gi oppgaven etterprøvbarehet og et vurderingsgrunnlag når det kommer til validitet. Kapittel

fire vil ta for seg analyse av spørreundersøkelsen og presentere resultatene fra spørreundersøkelsen ved hjelp av visuelle tabeller. Kapittel fem drøfter resultatene fra spørreundersøkelsen. Her vil det drøftes hvorvidt motivene for å starte GOU ved Krigsskolen har endret seg, samt hvilke motiver som var de mest fremtredende. Det vil også drøftes hvordan innføringen av ny militær ordning har påvirket motivasjonen for å søke utdanningen. Til slutt vil oppgaven trekke ut og presentere konklusjoner i kapittel seks.

2 Teori

Dette kapittelet vil presentere både motivasjon som begrep, behovsteorien til Maslow og typer motivasjon. Kapittelet vil også ta for seg tidligere kadetters motiver for å søke utdanning ved Krigsskolen i den hensikt å belyse motivasjonsteoriene.

2.1 Motivasjon som begrep

Motivasjon er et begrep mange har definert tidligere. Det er i tillegg et viktig begrep i denne oppgaven og det er derfor nødvendig å komme frem til en forklarlig og dekkende definisjon av begrepet. Når en snakker om motivasjon sier Kaufmann og Kaufmann (1998, s.43) at en er ute etter "(..)" å forklare årsakene til menneskers atferd - hva som får oss til å handle, hvorfor vi velger én retning fremfor en annen og hva som forklarer intensitet og vedvarenhet i våre bestrebelser". Det er snakk om hvilke drivkrefter som får oss til å handle. De sier videre at "(..)" motivasjonspsykologien er også opptatt av å kunne forklare retning i adferd, det vil si hvorfor våre handlinger går i ett spor fremfor et annet. Da er vi inne på hva som er målet for våre handlinger eller hvilken hensikt vi har". Ut fra dette kommer de frem til en sammenfattet definisjon av motivasjon som er dekkende nok som utgangspunkt for oppgaven. De definerer "(..)" motivasjon som de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder adferd i ulike grader av intensitet for å oppnå et mål". Store Norske Leksikon (Teigen, Karl Halvor, 2013) sier følgende om motivasjon: "Motivasjon, samlebetegnelse for de faktorer som setter i gang og som styrer adferden i mennesker og dyr". Dette er ikke en like dekkende definisjon og den nevner eksempelvis ikke noe om målaspektet for motivasjonen. Porter, Bigley og Steers (2003, s.421) skrev at selv om det finnes mange definisjoner av motivasjon, understreker de fleste at det er tre karakteristikk. Disse er retning, grad av motivasjon og standhaftighet. Deci og Ryan (1985, s.3) skriver at "(..)" motivasjon er utforskning av aktiviseringen og retningen til adferd". De skriver videre at "Psykologiske teorier er motivasjonsteorier kun dersom disse to aspektene ved adferd er adressert". De er altså enige i definisjonene som tidligere er nevnt og en ser at disse definisjonene har fellesnevnerne at motivasjon er noe som driver en og samtidig gir en retning. Når en studerer temaet motivasjon er en altså ute etter å finne det bakenforliggende for individets adferd. I dette tilfellet er oppgaven ute etter å finne de bakenforliggende faktorene som var grunnlaget for at kadettene søkte utdanning ved Krigsskolen.

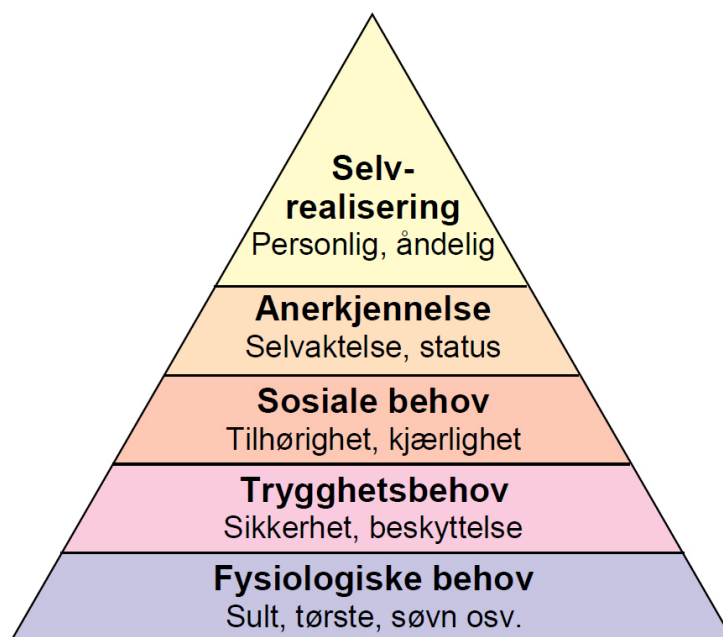
Johnmarshall Reeve (2009, s.22) mener at det finnes fire prosesser som er i stand til å gi adferden dens energi og retning. Disse er behov, kognisjon, følelser og eksterne hendelser. Behov er indre forhold i hvert individ som er essensielle eller nødvendige for liv og for utvikling og velvære. Kognisjon mener Reeve er mentale hendelser som oppfatninger, forventninger og selvbilde som alle representerer måter å tenke på. Følelser er kortlevde subjektive fenomener som svar på miljømessige forhold. Eksterne hendelser er den siste prosessen Reeve tar for seg og han sier dette er miljømessige incentiver som gir energi og retter adferden mot de hendelsene som signaliserer positive konsekvenser og bort fra de hendelsene som gjør det motsatte.

Kaufmann og Kaufmann (1998, s.44) var inne på noe av det samme som Reeve når de skrev at ”I moderne organisasjonspsykologi er det vanlig å skille mellom behovsteorier, kognitive teorier, sosiale teorier og jobbkarakteristika-modeller om motivert adferd i arbeidslivet”. Dette er fire typer motivasjonsteorier og de minner i stor grad om prosessene som Reeve skildret. Ettersom behovsteorien er den som kan hjelpe oss å forstå de grunnleggende behovene og således årsakene til at individet velger å gjøre som det gjør, er det Abraham Maslows` behovspyramide-teori som adresseres videre. Denne vil senere i oppgaven kunne hjelpe på forståelsen for årsaken til at kadettene valgte å søke utdanning ved Krigsskolen.

2.2 Maslows` behovspyramide

Kaufmann og Kaufmann (1998, s.45) skriver at ”I dag aksepterer de fleste psykologer at vi må regne med tre hovedtyper av behov: *biologiske, kognitive og sosiale* behov”. Disse tre hovedtypene av behov mente Abraham Maslow at kunne deles i fem hovedkategorier. Innenfor disse fem kategoriene er det igjen to hovedtyper: *behov for underskuddsdekning* og *behov for vekstmuligheter* (gjengitt etter Kaufmann og Kaufmann, 1998, s. 45-46). Store Norske Leksikon (Teigen, Karl Halvor, 2009) skriver om Abraham Maslow at han har forsket mye på temaet motivasjon og at han blant annet har utviklet den kjente motivasjonsteorien ”behovspyramide”. I boken sin sier Maslow (1970, s.35-47) selv at pyramiden skildrer fem hovedkategorier og disse er fysiologiske behov, trygghetsbehov, sosiale behov, anerkjennelse og selvrealisering. De tre første kategoriene mente Maslow at var grunnleggende og var

behov for underskuddsdekning. De øverste kategoriene, anerkjennelse og selvrealisering, var de som førte til personlig vekst og disse var øverst ettersom dette var behovene en senest trengte å tilfredsstille. Dette var behovene for vekstmuligheter. Han mente at dersom en skulle søke å tilfredsstille et nytt behov høyere oppe i pyramiden, måtte det foregående behovet først være dekket. Maslow (1970, s.51-52) understreker likevel at dette hierarkiet av kategorier, hvor en kategori må være oppfylt før en søker å oppfylle en ny, ikke kan generaliseres og gjelde for alle. En selvstendig og sterk person som liker seg alene vil eksempelvis kanskje søke anerkjennelse fremfor å dekke de sosiale behovene først.



Figur 1: Maslows behovspyramide med sine fem hovedkategorier og stikkord til hva som hører til i hvilken kategori.

Kaufmann og Kaufmann (1998, s.47-48) retter også kritikk til modellen ettersom den er vagt utformet. Det kommer for eksempel ikke klart frem når et behov er tilfredsstilt. Ettersom teorien opplevde mye kritikk, har Clayton Alderfer (gjengitt etter Kaufmann og Kaufmann, 1998, s.49) revidert og modifisert behovshierarkiteorien. "Ifølge Alderfer viser eksisterende forskning at vi kan redusere antall grunnbehov til tre i stede for Maslow sine opprinnelige fem. Disse tre kaller han henholdsvis for *eksistensbehov*, *relasjonsbehov* og *vekstbehov*. I pyramiden til Maslow tilsvarer de to nederste trinnene eksistensbehov, relasjonsbehov tilsvarer sosiale behov og vekstbehov tilsvarer de to øverste trinnene til Maslow.

2.3 Indre og ytre motivasjon

Maslows` behovspyramide er relevant å ta med ettersom den skildrer menneskets behov. Mange motivasjonsteoretikere mener imidlertid at det finnes *typer* av motivasjon. Reeve (2009, s.16-17) sier for eksempel at indre og ytre motivasjon er forskjellige. Mennesker er altså komplekse når det kommer til motivasjon. Når vi i denne oppgaven da snakker om kadetter og deres motivasjon for å starte Krigsskolen, så er det ikke bare i hvilken grad ulike motiv motiverte dem, men også hvilke typer motivasjon som var fremtredende. Indre og ytre motivasjon vil senere i oppgaven knyttes til hvilke motivasjonsfaktorer som var mest fremtredende blant kadettene. Reeve (2009, s.111) mener at en møter alle aktiviteter med enten indre eller ytre motivasjon. Når et individ søker en utdanning basert på behovene tidligere skissert, gjør de det da altså enten med en indre eller en ytre motivasjon som grunnlag. Videre tar oppgaven for seg de to typene motivasjon.

”Drivkraften ved *indre motivasjon* er individets egne interesser og nysgjerrighet. Drivkraften ved *ytre motivasjon* kommer fra omgivelsene. Forskjellen ligger ikke i hva vi gjør, men i begrunnelsen for det vi gjør” (Kjell Rosland, 2011). En utfører altså den samme aktiviteten uavhengig av typen motivasjon, men motivene for å gjennomføre aktiviteten er ulike. Porter, Bigley og Steers (2003, s.46 og s.52) sier noe av det samme i deres bok når de sier at indre motivasjon er når en gjennomfører en aktivitet for den iboende tilfredsstillende aktiviteten i seg selv gir den som utfører aktiviteten. Ytre motivasjon er derimot når en gjennomfører aktiviteten kun for det en får ut av aktiviteten, som for eksempel lønn i et arbeid en ikke bryr seg om. Videre sier de at indre motivasjon er den iboende tendensen til å søke nye og utfordrende ting, til å utvide og trene sine kapasiteter, og til å utforske og lære nye ting. Indre motivasjon kommer fort av ønsket om fornyet kompetanse og selvstyring. Deci og Ryan (1985, s.5) sier også dette når de sier at indre motivasjon er basert på organismens behov for å være kompetent og selvstyrt. Indre motivasjon er drevet av en dyp interesse og involvering i arbeidet, nysgjerrighet, trivsel eller en personlig utfordring. Videre sier Deci og Ryan (1985, s.43) at ”Indre motivasjon er den medfødte, naturlige tendensen til å engasjere seg i sine interesser og trene ens kapasiteter, og ved å gjøre dette både å søke og å overvinne optimale utfordringer”. Porter, Bigley, Steers (2003, s.565) sier også at det er verdt å merke seg at indre motivasjon ofte vil føre til mer kreativitet og at en går mer inn for arbeidet enn ved ytre motivasjon som drivkraft.

Ut fra disse beskrivelsene av indre motivasjon kan en se for seg at dette er en type motivasjon kadettene kan ha hatt da de søkte utdanning ved Krigsskolen. Punktet om ”ønsket om fornyet kompetanse” understøttes av Gravem (1989, s.22) da han skriver at enkelte kadetter i 1987 søkte utdanningen fordi de ville videreutvikle seg som leder. Dette er en typisk indre motivasjon som er drevet av en dyp interesse og involvering i arbeidet. Gravem (1989, s.21) skrev at andre motivasjonsfaktorer som bar preg av indre motivasjon blant kadettene i 1987 var det at en likte jobben som befal, syntes Forsvaret passet en glimrende og at en trivdes i yrket. Om disse motivene sier Gravem (1989, s.16) at utdanningen brukes som et middel for sosial kontakt, interessefellesskap, for å skaffe seg venner og lignende (Gravem, 1989, s.16). Dette er typiske motiv som bærer preg av indre motivasjon ettersom drivkraften er egen trivsel og aktiviteten derfor gir individet en iboene tilfredsstillelse (Porter, Bigley, Steers, 2003, s.46). Porter, Bigley, Steers (2003, s.565) sier at ytre motivasjon derimot er drevet av å lengte etter å nå et mål som ikke har med arbeidet i seg selv å gjøre, som for eksempel å oppnå en belønning.

Ut fra beskrivelsene av ytre motivasjon kan en se for seg at dette også er en type motivasjon kadettene kan ha hatt da de søkte utdanning ved Krigsskolen. Gravem (1989) fant at ytre motivasjonselementer var de mest fremtredende fasettene for kadetter som søkte Krigsskolen i 1987. Det er i lys av dette ikke utenkelig at noen av kadettene i denne studien kan ha hatt ytre motivasjonsgrunnlag når de søkte seg til Krigsskolen. Motiver som ønsket om militær yrkestilsetting, operativ tjeneste, økonomiske fremtidsmuligheter og utdanning som kan brukes i det sivile (Gravem, 1989, s. 21) var typiske målorienterte motiver som kadettene hadde. Dette er motiver som i stor grad bærer preg av ytre motivasjon, ettersom det ikke er selve utdanningen som motiverer, men konsekvensen av utdanningen/aktiviteten.

Det er også viktig å forstå hvordan indre og ytre motivasjon utvikles. Reeve (2009, s.112) skriver at indre motivasjon oppstår inne i individet. Det er en naturlig motivasjon som kommer av hvert enkelt individs psykologiske behov for å føle seg kompetent, føle autonomi/selvstyring og å føle slektskap som går på at en har behov for å føle at noen bryr seg om en. Deci og Ryan (1985, s. 43) legger vekt på at indre motivasjon oppstår spontant inni individet og kan motivere adferd uten en ekstern belønning for aktiviteten. Ytre motivasjon er derimot motivasjon som oppstår av miljømessige incentiver og konsekvenser. En strever etter å oppnå ettertraktede konsekvenser/belønninger av aktiviteter på bakgrunn av forhold rundt individet som ikke kommer innenfra i form av psykologiske behov (Reeve, 2009, s. 113). Når

Reeve (2009, s.18) beskriver hvor motivasjonen kommer fra snakker han om de psykologiske behovene som han beskriver som universelle grunner og han snakker om miljømessige grunner. Disse miljømessige grunnene for motivasjon kan blant annet være personlig, sosial og kulturell læring. En opparbeider seg motivasjon gjennom hva en lærer av miljøet rundt seg.

3 Metode

Dette kapitlet vil ta for seg hvilken metode som er valgt for oppgaven, for så å forklare bakgrunnen for utvalget og hvordan datainnsamlingen har foregått. Avslutningsvis vil metode- og kildekritikk bli presentert.

3.1 Valg av forskningsmetode

Denne oppgaven er ment å skulle komme frem til hvilke motivasjonsfaktorer som var fremtredende hos kadettene når de søkte utdanning ved Krigsskolen, hvorvidt disse faktorene har endret seg og til slutt hvordan innføringen av ny militær ordning har påvirket motivasjonen for å søke utdanningen. Johannessen et al (2010, s.29) sa at ”Samfunnsvitenskapelig metode dreier seg om hvordan vi skal gå fram for å få informasjon om den sosiale virkeligheten, og ikke minst hvordan denne informasjonen skal analyseres, og hva den forteller oss om samfunnsmessige forhold og prosesser”. Studien baserer seg altså på en samfunnsvitenskapelig metode som omhandler mennesker og den sosiale virkeligheten. ”Samfunnsvitenskapens utgangspunkt er virkeligheten, nærmere bestemt den virkeligheten folk opplever – hverdagsvirkeligheten” (Johannessen et al, 2010, s. 35) og det er denne hverdagsvirkeligheten oppgaven er ute etter å finne blant kadettene i Kull Linge på Krigsskolen.

Denne oppgaven baserer seg på en kvantitativ metode ettersom dette gir grunnlag for å kunne utforske et større utvalg samtidig. Johannessen et al (2010, s.206) sier at spørreskjema ”(..) gir oss mulighet til å hente informasjon fra en mye større gruppe mennesker”. Ettersom en kvalitativ metode som intervju blir begrenset til et mindre antall mennesker som kan undersøkes, er det derfor riktig for denne oppgaven å velge kvantitativ metode og spørreskjema. ”Ved kvantitative undersøkelser med representative utvalg kan man *generalisere* resultatene fra utvalg til populasjon” (Johannessen et al, 2010, s.366). Denne kvantitative delen har hatt til hensikt å belyse hvilke motiver kadettene i Kull Linge hadde for å søke utdanning ved Krigsskolen, hvilke motiver som var mest fremtredende, hvorvidt disse motivene har endret seg og hvordan innføringen av ny militær ordning har påvirket denne motivasjonen. Ved bruk av spørreundersøkelse kan oppgaven generalisere resultatene for Kull Linge. Samtidig ville spørreundersøkelsen komme frem til hvorvidt forventningene til

utdanningen har blitt innfridd.

3.1.1 Utvalg

Utvalget i studien er kadettene i Kull Linge (operativ linje 2013-2016), ettersom det er den operative linjen som produserer flest troppssjefer per kull og at det av den grunn er veldig interessant å studere denne linjen i lys av ny militær ordning. Med tanke på tid tilgjengelig for denne oppgaven ville det også blitt for omfattende om en skulle ta for seg samtlige linjer ved Krigsskolen. Samtidig vil det være ulike motivasjonsfaktorer som var til stede da de ulike kullene søkte seg til utdanningen. 40 kadetter av totalt 48 mulige svarte på spørreundersøkelsen, noe som utgjør en svarprosent på 83 %. I følge Johannessen et al (2010, s.245) utgjør dette en høy svarrespons. Svarprosenten er dermed så høy at den ikke svekker undersøkelsens statistiske validitet (Johannessen et al, 2010, s.357). I kullet var det 8 som ikke svarte på spørreundersøkelsen. Fem av disse ble utelatt, ettersom tidsaspektet var viktig og svarprosenten var høy nok. Utvalget ble godkjent av kullsjefen til Kull Linge før spørreundersøkelsen ble sendt ut.

3.2 Datainnsamling

I den kvantitative spørreundersøkelsen ble "Google Docs" benyttet for å lage spørreundersøkelsen og for innsamling av data. Dette programmet lar en enkelt lage spørreundersøkelser og gjør det mulig for respondenter å svare på internett. Behandling av data i etterkant ble også gjennomført ved hjelp av "Google Docs" hvor resultatene kom ut i et excel-ark og således var svært håndfaste og enkle å behandle.

Spørreundersøkelsen ble evaluert og revidert tre ganger for å få spørsmålene til å treffe best mulig. Dette ved hjelp av både veileder og en instruktør ved Krigsskolen. Før den ble publisert fikk enkelte kadetter lese gjennom spørreundersøkelsen for å forsikre seg om at spørsmålene var forståelige og ikke åpnet for mistolking. Spørreundersøkelsen består av 20 spørsmål. Enkelte spørsmål har flere svaralternativer. Noen har skalering og enkelte spørsmål er åpne tekstbokser hvor respondentene selv kan uttrykke seg skriftlig. Disse tekstboksene er ment som supplement til avkryssings- og skaleringsspørsmålene. Johannessen et al (2010, s.261) skriver at en kan "(..) kombinere åpne og pre kodede svar, noe som betegnes som *semistrukturerte spørreskjemaer*". Semistrukturerte spørreskjemaer bruker altså både

spørsmål med forhåndsgitte alternativer og spørsmål hvor respondentene selv kan skrive ned svar. Det er ofte lurt å bruke åpne spørsmål ved fenomener som er ukjente og hvor det således er vanskelig å lage svarkategorier. Kombinasjonen av spørsmålene gir forfatter muligheten til å få tilleggsinformasjon utover de pre kodede spørsmålene (Johannessen et al, 2010, s. 261). I denne studien gav de åpne spørsmålene mulighet for at kadettene kunne uttrykke egne meninger utover de pre kodede spørsmålene. I forkant av publisering av direkte link til undersøkelsen ble respondentene garantert muntlig og skriftlig anonymitet, samt at de ble underrettet om at undersøkelsen var frivillig. Undersøkelsens innledning tok for seg bakgrunnen for oppgaven med problemstilling, slik at respondentene skulle kunne sette seg inn i hva oppgaven handlet om. Siden spørreundersøkelsen sine opplysninger om personene som deltar i undersøkelsen er anonyme og det da altså ikke direkte eller indirekte er mulig å identifisere enkeltpersoner som inngår i undersøkelsen, faller de utenfor personopplysningslovens definisjon og undersøkelsen er derfor ikke melde- eller konsesjonspliktig (Johannessen et al, 2010, s. 94).

3.2.1 Analyse av data

Det at resultatene ble samlet i et excel-ark i Google Docs gjorde det mulig å se samtlige svar fra samtlige respondenter som igjen gjorde det mulig å dra ut enkelte respondenter og sammenligne dem med andre. Etter at samtlige data var samlet på et excel-ark i Google Docs, ble de videre analysert i et eget Microsoft Excel-ark. Dataene ble analysert og presentert i oversiktlige tabeller som viste de mest relevante resultatene. Enkelte spørsmål var innledningsvis feiljusterte og lot ikke respondentene svare tilstrekkelig. Denne feiljusteringen ble først fikset når enkelte av respondentene allerede hadde svart, noe som gjør at respondentene hadde ulike forutsetninger på disse spørsmålene. Disse spørsmålene ble derfor ikke vurdert og er således ikke laget tabeller av i kapittel fire. Det er heller ikke laget tabeller av de åpne spørsmålene, ettersom dette vanskelig lar seg gjøre med svar av varierende kvalitet.

3.3 Førforståelse

Knut Erik Tranøy sa at ”Vi kan prøve å møte et fenomen så forutsetningsløst som mulig, men vi kan ikke unngå at vi har tanker om det” (gjengitt etter Dalland, 2010, s. 92). Det at en har tanker om et fenomen på forhånd kalles førforståelse. ”Normen sier at vi skal være oss vår

førforståelse bevisst. Det betyr at vi må skrive om den i rapporten vår” (Dalland, 2010, s. 92). Det er veldig lett for en forfatter å la seg påvirke av sin førforståelse og det er derfor viktig å både være seg selv bevisst sin egen førforståelse, men samtidig også se etter det som kan avkrefte ens forhåndsforklaringer. ”Hellevik sier at jo flere og mer oppfinnsomme forsøk på avliving en forklaring har overlevd, desto større tillit vil en ha til dens holdbarhet” (gjengitt i Dalland, 2010, s.92).

Blant kadettene i Kull Linge har det blitt snakket om hvorvidt enkelte ville søkt utdanning ved Krigsskolen på nytt sett i lys av ny militær ordning. Dette gjør til at jeg på forhånd har gjort meg opp tanker om hvordan resultatet av studien vil se ut. Det er viktig å være bevisst sin egen førforståelse, ettersom denne førforståelsen kan påvirke vinklingen av studien. Derfor skisseres et par av tankene som var tilstede i forkant av datainnsamlingen og dataanalysen. I forkant av oppgaven var det tilstedeværende tanker om at det er opptil flere kadetter i Kull Linge som er usikre på hva de ville valgt dersom ny militær ordning var innført på tidspunktet da de søkte utdanning ved Krigsskolen. Det er også tilstedeværende tanker om at opptil flere kadetter har opplevd endringer i sin motivasjon for å starte Krigsskolen etter ny militær ordning.

3.4 Metodekritikk

3.4.1 Utvalget

Kadettene i Kull Linge ble valgt som utvalg for oppgaven. Oppgaven har derfor ikke hatt sannsynlighetsutvelgning (Ringdal, 2013, s.210). ”Det helt avgjørende prinsippet ved utvelgelse av representative utvalg er *tilfeldighet* eller *randomisering*” (Johannessen et al, 2010, s.241). Ettersom Kull Linge ikke er tilfeldig valgt er det heller ikke et representativt utvalg for kadettene ved Krigsskolen. Dette gjør at oppgaven ikke kan generalisere resultatene for Kull Linge opp mot resterende kadetter ved Krigsskolen. Oppgaven kan derimot generalisere resultatene fra utvalget på 40 kadetter til populasjonen i Kull Linge på 48 kadetter, ettersom de 40 respondentene som svarte først var tilfeldige.

Dette er en spørreundersøkelse hvor mange av spørsmålene krever at kadettene evner å sette seg inn i hvordan de tenkte på tidspunktet da de søkte utdanningen ved Krigsskolen. Ettersom det for enkelte er 2,5 år siden og for andre (Krigsskolen Gjennomgående) er 3,5 år siden kan

det være vanskelig å sette seg inn i hvordan en tenkte på tidspunktet uten å bli farget av hva en har opplevd under selve utdanningen. Når kadettene eksempelvis ble spurt om hvorvidt de ville søkt utdanningen på nytt kan det derfor være vanskelig å se dette valget isolert opp mot innføringen av den nye militære ordningen uten at utdanningsløpet de har vært gjennom påvirker svaret. Utvalget for spørreundersøkelsen kjenner meg ettersom jeg er deres medkadett og enkelte respondenter kan derfor bli påvirket av dette kjennskapet når de svarer. Ettersom Kull Linge sjeldent var samlet som helhet på ett sted under bachelorperioden, var det svært vanskelig å kunne være til stede når undersøkelsen ble utgitt. Derfor ble det gått bort fra å gi ut undersøkelsen i papirform. Undersøkelsen ble heller gitt ut i et elektronisk format som kunne sendes ut til hele utvalget. Dette gjorde det vanskelig å vite hvor lang tid respondentene tok seg til å svare og i hvilke situasjon respondentene var da de svarte. Det at det var vanskelig å være tilstede kan ha hatt innvirkning på hvor god tid respondentene brukte på å svare. Det var likevel fort gjort å få samlet inn tilstrekkelig svarprosent. Dette kan være fordi utvalget selv sitter med bacheloroppgaver og vet viktigheten av at oppgavene får inn nok besvarelser. De åpne spørsmålene i undersøkelsen krever at respondentene evner å uttrykke seg skriftlig. Johannessen et al (2010, s.261) sier at ikke alle er like flinke til dette. De åpne spørsmålene førte til at enkelte kom med gode og utfyllende svar, samtidig som andre kun kom med en ufullstendig setning eller bare ett ord. Dette førte til at svarene på de åpne spørsmålene ble sett bort fra i analysen.

3.4.2 Datainnsamlingen

Når det gjelder selve datainnsamlingen er det en svakhet ved valgte elektroniske spørreundersøkelse. For å svare på spørreundersøkelsen måtte en ha en viss type epostadresse eller google-konto. Dette potensielle problemet ble sett bort fra ettersom dagens teknologi gjorde det svært sannsynlig at flesteparten av respondentene hadde denne typen epostadresse eller google-konto. Det er en svakhet at tre respondenter ikke fikk muligheten til å svare grunnet dette, men svarprosenten er likevel 83 %, noe som gjør undersøkelsen statistisk valid (Johannessen et al, 2010, s. 257).

To av spørsmålene (13 og 15) tillot innledningsvis de første respondentene å bare krysse av for en ting de trivdes mest med på Krigsskolen og en ting de trivdes minst med på Krigsskolen. Disse spørsmålene var ment at respondentene skulle krysse av for de tre tingene de trivdes mest/minst med. Dette ble raskt rettet opp i, men gjorde til at ikke samtlige av

respondentene fikk krysset av for tre ting per spørsmål. Dette gjorde til at forfatter valgte å se bort fra disse to spørsmålene senere i analysen, ettersom respondentene hadde ulike forutsetninger for å svare.

3.4.3 Analyse av data

Å ha åpne spørsmål stiller visse krav til analyse-kompetansen til forfatteren (Johannessen et al, 2010, s.261) og i dette tilfellet har forfatteren ingen tidligere kjennskaper til analysering. Dette gjorde til at oppgavens analysedel ikke gikk like dypt i materien som andre med kjennskap til analysering sannsynligvis ville gjort. Resultatene fra de pre kodede spørsmålene i spørreundersøkelsen burde vært analysert mer i detalj, men forfatters analyse-kompetanse var ikke tilstrekkelig. Manglende analyse-kompetanse gjorde det også vanskelig å analysere de åpne spørsmålene fra spørreundersøkelsen. Dataene fra de åpne spørsmålene ble derfor heller brukt til refleksjon i drøftingsprosessen. Tid tilgjengelig for oppgaveskriving var knapp og gjorde også til at analysen ikke gikk dypere enn den gjorde.

3.5 Kildekritikk

For å finne relevante kilder til teorigrunnet ble det først gjennomført søk på ebscohost med søkeordene ”motivation”, ”motivational factors” og ”intrinsic and extrinsic motivation”. Her kom det svært mange treff og det var derfor nødvendig å innsnevre søkene. Dette ble gjort gjennom å se på tidligere bacheloroppgaver og masteroppgaver som opphandlet motivasjon i den hensikt å lettere finne aktuelle personer innenfor fagfeltet. Det at aktuelle kilder ble funnet i andres bachelor- og masteroppgaver åpner for muligheten at enkelte viktige personer innenfor fagfeltet kan ha blitt oversett. Aktuelle kilder ble videre vurdert opp mot ”(..) troverdighet, objektivitet, nøyaktighet og egnethet” (Enstad, 2016). For å sikre tidsriktig og nyere forskning for oppgaven, ble det rettet fokus mot utgivelsesår for kildene. Det kan rettes kritikk mot utgivelsesårene til Abraham Maslow (1970) og Deci og Ryan (1985), men ettersom disse fremdeles er viktige personligheter innenfor fagfeltet, ble de tatt med tross i utgivelsesår. Ellers er det eldste utgivelsesåret 1998 og resterende kilder er etter 2000-tallet, noe som sikrer et tidsriktig teorigrunnlag.

4 Empiri

4.1 Bakgrunnsinformasjon

De første tabellene viser resultatene som kom ut av spørsmålene vedrørende bakgrunnsinformasjonen til respondentene. Resultatene har blitt bearbeidet og gjort om til enkle og oversiktlige tabeller i Microsoft Excel.

Tabell 1: Antall respondenter og kjønnsfordelingen i spørreundersøkelsen.

| Spørsmål 1 | Respondenter | Prosentandel |
|------------|--------------|--------------|
| Mann | 36 | 90 % |
| Kvinne | 4 | 10 % |

I undersøkelsen var det totalt 40 respondenter av 48 mulige. Av disse var 4 respondenter kvinner og resterende 36 respondenter menn.

Tabell 2: Antall respondenter delt inn i aldersgrupper.

| Spørsmål 2 | Respondenter | Prosentandel | Gjennomsnittsalder |
|------------|--------------|--------------|--------------------|
| 22-24 | 15 | 37,50 % | |
| 25-27 | 16 | 40 % | |
| 28-30 | 6 | 15 % | |
| 31-33 | 3 | 7,50 % | |
| 34-36 | 0 | 0 % | |
| | | | 25,8 |

Det er et klart flertall av respondentene som er i aldersgruppene 22-24 år og 25-27 år. Gjennomsnittsalderen blant respondentene er 25,8 år.

Tabell 3: Antall respondenter og deres tjenestebakgrunn før Krigsskolen.

| Spørsmål 5 | Respondenter | Prosentandel |
|------------------|--------------|--------------|
| KS GJG | 10 | 25 % |
| Andre avdelinger | 30 | 75 % |

Av årsaker rundt anonymitet skilles det her mellom de respondentene som kom fra KS GJG og de som kom fra andre avdelinger før utdanningen ved Krigsskolen. En ser at 25 % av respondentene har bakgrunn fra KS GJG og at resterende 75 % av respondentene kom fra andre avdelinger i Forsvaret.

4.2 Motivasjonsfaktorer

De neste tabellene tar for seg resultatene som kom ut av spørsmålene rundt faktorene som motiverte respondentene til å søke utdanningen ved Krigsskolen. Disse er også bearbeidet i Microsoft Excel.

Tabell 4: Motivasjonsfaktorer for å søke utdanning ved Krigsskolen og i hvor stor grad disse motiverte respondentene. Skalaen respondentene kunne svare på var fra svært liten grad (minimumsverdi 1) til svært stor grad (maksimumsverdi 5). Respondentene hadde også muligheten til å svare verken eller (3). Tabellen viser samtidig gjennomsnitt og standardavvik.

| Spørsmål 3 | Minimumverdi | Maksimumverdi | Gjennomsnitt | Standardavvik |
|---|--------------|---------------|--------------|---------------|
| Lønn under utdanning | 1 | 5 | 3,475 | 1,162 |
| Fagene utdanningen tilbyr | 1 | 5 | 3,225 | 0,880 |
| Trivsel i Forsvaret | 1 | 5 | 3,95 | 0,893 |
| Tidligere sjefer/forbilder som har gått Krigsskolen | 1 | 5 | 3,425 | 1,282 |
| De faglige utfordringene utdanningen tilbyr | 1 | 5 | 3,575 | 1,022 |
| Militær yrkestilsetting | 1 | 5 | 3,375 | 1,239 |
| Karrieremuligheter videre i Forsvaret | 1 | 5 | 3,675 | 1,034 |
| Samholdet i organisasjonen | 1 | 5 | 3,35 | 0,963 |
| Kulturen i Forsvaret(eksempelvis krigerkulturen, prestasjonskulturen osv) | 1 | 5 | 3,1 | 0,917 |
| Lokasjonen Linderud | 1 | 5 | 2,55 | 1,322 |
| Venner/kollegaer sin anbefaling | 1 | 5 | 3,25 | 1,280 |
| Ønsket om å verne landet | 1 | 5 | 3,075 | 1,127 |
| Karrieremuligheter i det sivile | 1 | 5 | 3,1 | 1,261 |
| Ønsket om å bli en bedre leder | 1 | 5 | 4 | 0,837 |
| Ønsket om personlig utvikling | 1 | 5 | 4,25 | 0,798 |
| Ønsket om operativ tjeneste | 1 | 5 | 3,775 | 1,037 |
| Utdanningen som praktisk læringsarena | 1 | 5 | 3,425 | 0,919 |

På spørsmål tre fikk respondentene opplistet ulike motivasjonsfaktorer og deretter muligheten til å krysse av for i hvor stor grad faktorene motiverte respondenten til å søke utdanning ved Krigsskolen. Faktorene som er verdt å legge merke til her er i første rekke ønsket om personlig utvikling med det høyeste gjennomsnittet på 4,25 og det laveste standardavviket på 0,8. Nest høyest gjennomsnitt (4) og nest lavest standardavvik (0,84) hadde ønsket om å bli en bedre leder. Trivsel i Forsvaret fulgte rett etter med et gjennomsnitt på 3,95 og et standardavvik på 0,89. Av andre faktorer med høye gjennomsnitt var de faglige utfordringene utdanningen tilbyr, karrieremuligheter videre i Forsvaret og ønsket om operativ tjeneste.

Tabell 5: Den faktoren som motiverte respondenten mest. Respondentene fikk her muligheten til å krysse av for én faktor og faktorene er de samme som listet i tabell 4. Tabellen viser kun de faktorene som fikk avkryssinger.

| Spørsmål 4 | Respondenter |
|---|--------------|
| Lønn under utdanning | 6(15%) |
| Ønsket om personlig utvikling | 6(15%) |
| Trivsel i Forsvaret | 6(15%) |
| Militær yrkestilsetting | 4(10%) |
| Karrieremuligheter videre i Forsvaret | 4(10%) |
| Karrieremuligheter i det sivile | 3(7,5%) |
| Ønsket om å bli en bedre leder | 3(7,5%) |
| Ønsket om operativ tjeneste | 2(5%) |
| Fagene utdanningen tilbyr | 2(5%) |
| De faglige utfordringene utdanningen tilbyr | 1(2%) |
| Venner/kollegaer sin anbefaling | 1(2%) |
| Tidligere sjefer/forbilder som har gått Krigsskolen | 1(2%) |
| Utdanningen som praktisk læringsarena | 1(2%) |

Faktorene som fikk høyest svarprosent her var lønn under utdanning (15%), trivsel i Forsvaret (15%), ønsket om personlig utvikling (15%), militær yrkestilsetting (10%) og karrieremuligheter videre i Forsvaret (10%).

Tabell 6: Antall respondenter og hvorvidt de føler at den motivasjonsfaktoren som motiverte mest til å søke utdanning ved Krigsskolen er innfridd. Skalaen respondentene kunne svare på var fra svært liten grad (minimumsverdi 1) til svært stor grad (maksimumsverdi 5).

Respondentene hadde også muligheten til å svare verken eller (3). Tabellen viser samtidig gjennomsnitt og standardavvik.

| Spørsmål 9 | Minimumsverdi | Maksimumsverdi | Gjennomsnitt | Standardavvik |
|------------------|---------------|----------------|--------------|---------------|
| Grad av innfridd | 1 | 5 | 3,68 | 0,82 |

Gjennomsnittet på 3,68 viser at flertallet av respondentene føler at motivasjonsfaktoren som motiverte mest til å søke utdanning ved Krigsskolen er innfridd. Gjennomsnittet tilsier likevel at det er noen som har opplevd at motivasjonsfaktorene deres ikke er innfridd.

Tabell 7: Hvilke motivasjonsfaktorer som har endret seg for den enkelte respondent. Respondentene fikk muligheten til å krysse av for fritt antall faktorer som hadde endret seg for dem og de kunne også velge å la være å svare på dette spørsmålet om ingen faktorer hadde endret seg. Tabellen viser kun de faktorene som fikk avkryssinger.

| Spørsmål 19 | Antall avkryssinger |
|---|---------------------|
| Karrieremuligheter videre i Forsvaret | 9(42,9%) |
| Militær yrkestilsetting | 6(15%) |
| Trivsel i Forsvaret | 6(15%) |
| Ønsket om operativ tjeneste | 6(15%) |
| De faglige utfordringene utdanningen tilbyr | 3(7,5%) |
| Kulturen i Forsvaret(eksempelvis krigerkulturen, prestasjonskulturen osv) | 3(7,5%) |
| Karrieremuligheter i det sivile | 3(7,5%) |
| Samholdet i organisasjonen | 2(5%) |
| Lokasjonen Linderud | 1(2%) |
| Tidligere sjefer/forbilder som har gått Krigsskolen | 1(2%) |
| Utdanningen som praktisk læringsarena | 1(2%) |
| Lønn under utdanning | 1(2%) |

På spørsmålet om hvilke motivasjonsfaktorer som har endret seg eller som ikke lenger er gjeldende for den enkelte kadett etter ny militær ordning, var det 19 respondenter som mente at motivasjonsfaktorene ikke hadde endret seg og disse lot i så måte være å svare på spørsmål 19. De resterende 21 respondentene valgte å svare som vist i tabell 7. En ser at den faktoren som flest respondenter valgte å krysse av på var karrieremuligheter videre i Forsvaret (42,5% av de 21 respondentene). Av andre faktorer som er verdt å merke seg var militær yrkestilsetting, trivsel i Forsvaret og ønsket om operativ tjeneste (alle 15%).

4.3 Sikkerhet rundt utdanningsvalget/ endring i motivasjon for å starte utdanning ved Krigsskolen

Tabell 8: Spørsmål 7 var som følger: Hvor sikkert er det at du hadde startet utdanningen ved Krigsskolen dersom du visste om ordning for militær tilsatte på forhånd? Skalaen respondentene kunne svare på var fra svært lite sikker (minimumsverdi 1) til svært sikker (maksimumsverdi 5). Respondentene hadde også muligheten til å svare vet ikke (3). Tabellen viser samtidig gjennomsnitt og standardavvik.

| Spørsmål 7 | Minimumsverdi | Maksimumsverdi | Gjennomsnitt | Standardavvik |
|-------------------|---------------|----------------|--------------|---------------|
| Grad av sikkerhet | 1 | 5 | 3,6 | 1,2 |

Gjennomsnittet på 3,6 tilsier at flertallet av respondentene var sikre. Standardavviket på 1,2 tilsier likevel at enkelte av respondentene var usikre.

Tabell 9: Spørsmål 16 i spørreundersøkelsen spurte om respondenten ville søkt Krigsskolen i år(2016) med det respondenten nå vet om ny militær ordning. Tabellen viser antall respondenter og deres svar.

| Spørsmål 16 | Ja | Nei | Vet ikke |
|--------------|-----------|--------|-----------|
| Respondenter | 21(52,5%) | 8(20%) | 11(27,5%) |

Tabellen viser at flertallet svarte ja (52,5%) og at de ville søkt Krigsskolen også i år. Det er likevel hele 11 respondenter (27,5%) som svarte at de ikke vet og 8 respondenter (20%) som svarte at de ikke ville søkt i år (2016).

Tabell 10: Spørsmål 18 i spørreundersøkelsen var som følger: Når du ser tilbake i tid, hvor sikker er du på at du valgte rett når du valgte utdanning ved Krigsskolen. Skalaen respondentene kunne svare på var fra svært liten grad (minimumsverdi 1) til svært stor grad (maksimumsverdi 5). Respondentene hadde også muligheten til å svare verken eller (3).

Tabellen viser samtidig gjennomsnitt og standardavvik.

| Spørsmål 18 | Minimumsverdi | Maksimumsverdi | Gjennomsnitt | Standardavvik |
|-------------------|---------------|----------------|--------------|---------------|
| Grad av sikkerhet | 1 | 5 | 3,6 | 1,2 |

Gjennomsnittet på 3,6 tilsier at flertallet av respondentene var sikre. Standardavviket på 1,2 tilsier likevel at enkelte av respondentene var usikre.

5 Drøfting

Kapittelet vil drøfte resultatene fra undersøkelsen opp mot problemstillingen og samtidig knytte inn relevant teori som tidligere ble presentert i teorigrunnlaget. Drøftingen vil deles i to, hvor første del av problemstillingen vil bli adressert først. Her vil det drøftes hvilke faktorer det var som motiverte kadettene til å starte utdanningen ved Krigsskolen og hvorvidt disse fremdeles er gjeldende for kadettene. Andre del av drøftingen vil adressere hvordan ny militær ordning har påvirket motivasjonen for å søke utdanning ved Krigsskolen.

5.1 Hvilke faktorer var det som motiverte kadettene til å starte utdanningen ved Krigsskolen og hvorvidt er disse faktorene fremdeles gjeldende

5.1.1 Fremtredende motivasjonsfaktorer sett i lys av Maslows` behovspyramide

Johnmarshall Reeve (2009, s.22) fant at behov er indre forhold i hvert individ som er essensielle eller nødvendige for liv og for utvikling og velvære. Abraham Maslows` behovspyramide illustrerer det Reeve sa gjennom fem kategorier (se figur 1 side 11). I følge Maslow (1970, s.35-47) vil individer først søke å dekke de to nederste kategoriene. Når disse er dekket, vil en søke å etablere relasjoner til andre, opparbeide seg en status eller utvikle seg selv og dermed ta stegene opp til de tre øverste kategoriene i pyramiden. FN (Globalis, 2014) rangerte Norge høyest i verden på HDI – indeks for menneskelig utvikling og det er derfor rimelig å anta at de fleste norske statsborgere har dekket behovene som hører til de to nederste kategoriene i pyramiden. Når en deretter skal ta stegene opp i pyramiden innebærer dette ofte å søke en utdanning eller starte i en jobb og det er Krigsskoleutdanningen som er i fokus her. Når kadettene søkte utdanningen var det en eller annen form for motivasjon til stede og ser en det opp mot Maslows` behovspyramide, vil denne motivasjonen høre til ett av stegene i pyramiden.

På spørsmål 3 (se tabell 4 i kapittel fire) i spørreundersøkelsen fikk respondentene muligheten til å svare på i hvor stor grad enkelte faktorer motiverte dem til å søke utdanning ved Krigsskolen. Faktorene som skilte seg ut som fremtredende var ønsket om personlig utvikling,

trivsel i Forsvaret, ønsket om å bli en bedre leder og de faglige utfordringene utdanningen tilbyr. Faktorene som kom dårligst ut var lokasjonen Linderud, ønsket om å verne landet og karrieremuligheter i det sivile. Når respondentene på spørsmål 4 (se tabell 5 i kapittel fire) fikk muligheten til å krysse av for den faktoren som motiverte mest var det lønn under utdanning, trivsel i Forsvaret og ønsket om personlig utvikling som var mest fremtredende, etterfulgt av militær yrkestilsetting og karrieremuligheter videre i Forsvaret. De faktorene som kom dårligst ut på spørsmålet var lokasjonen Linderud, utdanningen som praktisk læringsarena, de faglige utfordringene utdanningen tilbyr og ønsket om å verne landet. En ser at av de mest fremtredende var det mange av de samme faktorene som gikk igjen. Mange av de samme faktorene som kom dårligst ut gikk også igjen i de to spørsmålene. Faktoren de faglige utfordringene utdanningen tilbyr var derimot i begge ender av skalaen på de to spørsmålene og dette tyder på at det er en faktor som har motivert mange i stor grad, men at en ikke kan konkludere med at det er den faktoren som har motivert mest for mange.

De tre øverste kategoriene til Maslow var sosiale behov, anerkjennelse og selvrealisering (se figur 1 side 11). Trivsel i Forsvaret som faktor kan argumenteres for at faller inn under kategorien sosiale behov på trinn tre ettersom dette trinnet har med tilhørighet å gjøre. Det at en trives i profesjonen tyder på at en føler tilhørighet. Denne faktoren er rangert lavt blant kategoriene, men er fremdeles en viktig og vedvarende motivasjonsfaktor. Når en kategori er dekt, vil en i følge Maslow søke å ta stegene opp til neste kategori. Da det ikke lenger er nok å trives i Forsvaret, trenger en noe annet som kan motivere og her kommer resterende av de fremtredende faktorene inn. Faktorer som lønn under utdanning, militær yrkestilsetting og karrieremuligheter videre i Forsvaret faller inn under nest øverste kategori, ettersom en her er ute etter en form for status og anerkjennelse i samfunnet. En kan fremdeles være opptatt av trivsel i Forsvaret, men det er ikke motivasjon nok i seg selv og en tar steget opp et trinn. Det er samtidig interessant å merke seg at samtlige av faktorene som kom dårligst ut også passer inn under dette trinnet. Verken lokasjonen Linderud, ønsket om å verne landet eller karrieremuligheter i det sivile er knyttet til ønsket om å utvikle seg på selv på et personlig plan. De fremtredende faktorene ønsket om personlig utvikling og ønsket om å bli en bedre leder, samt de faglige utfordringene utdanningen tilbyr passer derimot inn i øverste kategori. Dette er fordi disse faktorene sier noe om at kadettene var ute etter å utvikle seg selv på et personlig plan og ikke nødvendigvis ute etter en viss status og anerkjennelse. Ut fra dette er det rimelig å anta at det vil være ønskelig for Krigsskolen å reklamere for motivasjonsfaktorer som kan knyttes til Maslows' øverste kategori, ettersom ingen av faktorene som kommer

dårligst ut passer inn øverst i pyramiden. En kan samtidig med rimelig stor sikkerhet si at Maslow hadde rett når han sa at individer vil ta stegene opp i pyramiden når en kategori er dekt. Dette fordi en ser at bortsett fra trivsel i Forsvaret, hører samtlige av de fremtredende motivasjonsfaktorene i studien til på de to øverste trinnene i pyramiden.

5.1.2 Fremtredende motivasjonsfaktorer og hvorvidt de har endret seg sett i lys av indre og ytre motivasjon

Når denne oppgaven tar for seg kadetter og deres motivasjon for å starte Krigsskolen, så er det ikke bare i hvilken grad ulike faktorer motiverte dem, men også hvilke typer motivasjon som var fremtredende. Reeve (2009, s.111) skrev at når et individ søker en utdanning basert på behovene tidligere skissert, gjør de det enten med en indre eller en ytre motivasjon som grunnlag. Reeve mener at en møter alle aktiviteter med enten indre eller ytre motivasjon. Det er også verdt å merke seg at indre motivasjon ofte vil føre til mer kreativitet og at en går mer inn for arbeidet enn ved ytre motivasjon som drivkraft (Porter, Bigley, Steers, 2003 s.565). Derfor er det viktig å se på hvorvidt faktorene som motiverte kadettene i størst grad er preget av indre eller ytre motivasjon.

Faktorene som motiverte mest var lønn under utdanning, militær yrkestilsetting, karrieremuligheter videre i Forsvaret, ønsket om å bli en bedre leder, de faglige utfordringene utdanningen tilbyr, trivsel i Forsvaret, og ønsket om personlig utvikling. Gjennom å se på Porter, Bigley og Steers (2003, s.565) sin definisjon av ytre motivasjon, ser en at de tre første motivasjonsfaktorene bærer preg av ytre motivasjon ettersom motivasjonen her er drevet av å lengte etter å nå et mål som ikke har med arbeidet i seg selv å gjøre. De første tre faktorene gikk inn under nest øverste kategori i pyramiden og det er derfor rimelig å anta at ytre motivasjon kan plasseres i denne kategorien. Dette tyder også på at de faktorene som motiverte kadettene minst bar preg av ytre motivasjon, ettersom disse hørte til samme kategori. Om indre motivasjon sier Porter, Bigley og Steers (2003, s.46) at det er den iboende tendensen til å søke nye og utfordrende ting, til å utvide og trene sine kapasiteter, og til å utforske og lære nye ting. Indre motivasjon kommer fort av ønsket om fornyet kompetanse og selvstyring (Porter, Bigley, Steers, 2003 s.52). En kan se at denne beskrivelsen i mye større grad er samsvarende med faktorene som omhandlet ønsket om å bli en bedre leder, ønsket om

personlig utvikling og de faglige utfordringene utdanning tilbyr. Her ser en at det er en sammenheng mellom disse indre motivasjonsfaktorene og det øverste trinnet i behovspyramiden. Det kan også argumenteres for at trivsel i Forsvaret er en indre motivasjon, ettersom drivkraften er egen trivsel og aktiviteten derfor gir individet en iboende tilfredsstillende. Det en kan dra som slutning er at Reeve (2009, s.111) hadde rett da han sa at en møter aktiviteter med enten indre eller ytre motivasjon, ettersom faktorene enten tilhørte indre eller ytre motivasjon. En annen slutning er at indre motivasjon hører til i toppen av pyramiden, mens trinnet under bærer større preg av ytre motivasjon.

Spørsmål 19 (se tabell 7 i kapittel fire) i spørreundersøkelsen gav respondentene muligheten til å krysse av for motivasjonsfaktorer som hadde endret seg eller ikke lenger var gjeldende for den enkelte. På dette spørsmålet var det 21 respondenter som valgte å krysse av for faktorer som hadde endret seg eller som ikke lenger var gjeldende for dem. Det var altså 19 respondenter som ikke hadde opplevd endringer i sine motivasjonsfaktorer. De mest fremtredende faktorene som hadde endret seg for de 21 respondentene var karrieremuligheter videre i Forsvaret (42,5%), militær yrkestilsetting (15%), ønsket om operativ tjeneste (15%) og trivsel i Forsvaret (15%) (se tabell 7 kapittel fire). Dette viser at 3 av de 4 faktorene som har endret seg mest for kadettene er utpreget ytre motivasjon og det understøtter Porter, Bigley og Steers (2003, s.565) sin uttalelse om at indre motivasjon ofte vil føre til at en går mer inn for arbeidet enn ved ytre motivasjon som drivkraft. Det kan dermed se ut til at det er lettere at ytre motivasjonsfaktorer endrer seg. Det er likevel viktig å merke seg at 19 respondenter, altså nesten halvparten av respondentene, svarte at ikke deres motivasjonsfaktorer hadde endret seg.

5.1.3 Fremtredende motivasjonsfaktorer og hvorvidt de er de samme sett opp mot rapporten fra 1987

I rapporten til Gravem (1989) kom det frem utallige motiver for å søke utdanningen ved Krigsskolen. Disse ulike motivene delte Gravem (1989, s.16-22) inn i målorienterte, aktivitetsorienterte og læringsorienterte motiver. Det en kan trekke ut av undersøkelsen våren 1987 er at det var klart flest målorienterte motiver. De fleste menneskene søkte utdanningen ettersom den gav noe i andre enden. De søkte ikke utdanningen ettersom utdanningen i seg selv som aktivitet gav dem noe. Ser en igjen på Porter, Bigley og Steers (2003, s.565) sin

definisjon av ytre motivasjon ser en at ytre motivasjon var fremtredende blant kadettene i 1987. Faktorene som motiverte kadettene i 1987 har mange fellestrekk med de som motiverte kadettene i Kull Linge. En ser likevel at av de syv motivasjonsfaktorene som trekkes frem som mest fremtredende i Kull Linge, går fire av dem inn under indre motivasjon. Det er altså nokså jevn fordeling mellom indre og ytre motivasjon når det kommer til de mest fremtredende motivasjonsfaktorene i Kull Linge. I rapporten til Gravem (1989, s.16-22) var det klart flest motiver som falt inn under det Gravem kalte målorienterte motiver. Det en kan trekke som slutning er at kadettene i Kull Linge i større grad preges av indre motivasjon enn det kadettene i 1987 gjorde. Dette kan gi en viss pekepinn på hvilket fokus Krigsskolen burde ha i rekrutteringen sin. Det forteller kanskje at dagens søkere i større grad enn før er ute etter å utvikle seg selv og at Krigsskolen derfor må reklamere med at de kan tilby søkerne nettopp dette. Et viktig aspekt å legge merke til er likevel det at Maslow hadde rett i at individer tar stegene opp i pyramiden når et behov er dekket. Ettersom indre motivasjon er øverst i pyramiden, betyr det at Krigsskolen ikke bare kan appellere til indre motivasjonsfaktorer, men at skolen samtidig må reklamere med at de kan dekke behovene lengre nede i pyramiden.

5.1.4 Oppsummering 5.1

Av de mest fremtredende motivasjonsfaktorene var ønsket om personlig utvikling, trivsel i Forsvaret, ønsket om å bli en bedre leder, de faglige utfordringene utdanningen tilbyr, lønn under utdanning, militær yrkestilsetting og karrieremuligheter i Forsvaret. Trivsel i Forsvaret faller inn under kategorien sosiale behov i Maslows` behovspyramide. Resterende fremtredende faktorer kan plasseres under de to øverste trinnene. Når en ser på Maslows` behovspyramide ser en det er en sammenheng mellom indre motivasjon og det øverste trinnet og ytre motivasjon og trinnet under. En ser også at Maslow hadde rett i at individer søker seg oppover i pyramiden etter hvert som behovene under dekkes, ettersom nesten samtlige av motivasjonsfaktorene i studien kan plasseres på de to øverste trinnene.

Det var både kadetter som var motivert for utdanningen av indre motivasjon og av ytre motivasjon og Reeve (2009, s.111) hadde derfor rett i at en møter aktiviteter enten med indre eller ytre motivasjon. En ser også at mange av faktorene som var gjeldende i 1987, fremdeles er gjeldende. Likevel har det vært en endring fra overvekt av ytre motivasjon til at kadettene i Kull Linge i større grad lar seg prege av indre motivasjon. Av faktorene flest av de 21

kadettene sa at ikke lenger var gjeldende var 3 av 4 faktorer preget av ytre motivasjon og en ser derfor at det er lettere at ytre motivasjonsfaktorer endrer seg. Det er videre rimelig å anta at det vil være ønskelig for Krigsskolen å appellere til faktorer som gir indre motivasjon for kadettene, ettersom det skal mer til for at denne typen motivasjon endrer seg. Ettersom Maslow hadde rett i at individer tar stegene opp i pyramiden når et behov er dekket og indre motivasjon hører til øverst i pyramiden, kan ikke Krigsskolen bare appellere til indre motivasjonsfaktorer, men må samtidig reklamere med at de kan dekke behovene lengre nede i pyramiden.

5.2 Hvordan ny militær ordning har påvirket motivasjonen for å søke utdanning ved Krigsskolen

5.2.1 Kadettene i Kull Linge sin motivasjon for utdanningen ved Krigsskolen

I spørreundersøkelsen var det tre spørsmål som gav nokså enkle tall på hvorvidt kadettene hadde opplevd endringer i sin motivasjon for utdanningen ved Krigsskolen. Det første var spørsmålet om hvor sikkert det er at respondenten hadde startet utdanningen dersom respondenten visste om ny militær ordning på forhånd (tabell 8 kapittel fire). Her var det 42,5% av respondentene som ikke svarte ”sikkert” eller ”svært sikkert”. 3 respondenter svarte ”svært lite sikkert”, 4 respondenter svarte ”lite sikkert” og 10 svarte ”vet ikke”. Det andre spørsmålet var om respondenten ville søkt utdanningen på nytt i år (2016) med tanke på det de nå vet om ny militær ordning (tabell 9 kapittel fire). Her var det fremdeles til sammen 47,5% som svarte ”nei” eller ”vet ikke”. 8 respondenter svarte ”nei” og 11 respondenter svarte ”vet ikke”. Det tredje spørsmålet var spørsmålet om hvor sikker respondenten er på at valget om utdanning ved Krigsskolen var rett (tabell 11 kapittel fire). Her var det 37,5% som ikke svarte ”sikkert” eller ”svært sikkert”. 3 respondenter svarte ”svært lite sikker”, 5 respondenter svarte ”lite sikker” og 7 respondenter svarte ”vet ikke”. En ser altså at en del av kadettene har endret sin motivasjon rundt utdanning ved Krigsskolen. Det er likevel ikke nødvendigvis innføringen av ny militær ordning som har ført til disse resultatene. Disse resultatene kan også komme av andre påvirkninger som ikke har med innføringen å gjøre. Det er derfor nødvendig å se hvilke motivasjonsfaktorer kadettene hadde opplevd endringer på og hvorvidt disse kan knyttes til innføringen.

5.2.2 Endrede motivasjonsfaktorer og deres link til ny militær ordning

Det var 21 kadetter som valgte å krysse av for motivasjonsfaktorer som hadde endret seg for dem etter ny militær ordning. For å se om disse endringene kan linkes til innføringen av ny militær ordning velger oppgaven her å se på de fire motivasjonsfaktorene som fikk flest avkryssinger. Disse var karrieremuligheter videre i Forsvaret, militær yrkestilsetting, trivsel i Forsvaret og ønsket om operativ tjeneste (tabell 7 kapittel fire).

Den største endringen etter innføringen av ny militær ordning er at en ikke lenger trenger GOU ved Krigsskolen om en ønsker å fortsette sitt arbeid i Forsvaret. Det Kongelige Forsvarsdepartement (2015, s.61) sier at ordningen åpner for en alternativ karrierevei, og det er derfor rimelig å se for seg at faktorene militær yrkestilsetting, karrieremuligheter videre i Forsvaret og ønsket om operativ tjeneste kan ha endret seg for kadettene etter innføringen av ny militær ordning. Endringer i faktoren trivsel i Forsvaret er det derimot svært vanskelig å kunne anta at skyldes innføringen. En kan se for seg at enkelte ser at de trivdes bedre ute i avdeling og derfor ser for seg at de ville valgt den alternative karriereveien, men dette er umulig å konkludere med ut fra empirien i denne studien. Denne endringen kan like gjerne skyldes at Krigsskolen ikke stod til respondentens forventninger.

En ser altså at tre av fire av de motivasjonsfaktorene som flest kadetter opplevde endringer på kan knyttes til innføringen av ny militær ordning. Innføringen ser derfor ut til å ha påvirket motivasjonen til kadettene i Kull Linge for å søke utdanning ved Krigsskolen. Det er likevel svært viktig å ha i bakhodet at 19 av 40 kadetter valgte å svare at motivasjonsfaktorene ikke hadde endret seg etter innføringen. Dette er nesten halvparten av kadettene i Kull Linge og oppgaven modererer seg derfor i sin konklusjon rundt innføringens påvirkning. Innføringen av ny militær ordning har påvirket enkelte kadetter i Kull Linge sin motivasjon for å søke utdanning ved Krigsskolen, men det er fremdeles mange kadetter som ikke har latt seg påvirke.

5.2.3 Oppsummering 5.2

Av faktorene som har endret seg eller som ikke lenger er gjeldende for kadettene i Kull Linge etter ny militær ordning var de mest fremtredende faktorene karrieremuligheter videre i Forsvaret, militær yrkestilsetting, trivsel i Forsvaret og ønsket om operativ tjeneste. Ny militær

ordning legger til rette for et annet karriereløp og en kan samtidig få operativ tjeneste ved å velge det alternative karriereløpet. Endringer i faktoren trivsel i Forsvaret er derimot vanskeligere å knytte til innføringen ut fra empirien i studien. Innføringen av ny militær ordning har påvirket enkelte kadetter i Kull Linge sin motivasjon for å søke utdanning ved Krigsskolen, men det er fremdeles mange kadetter som ikke har latt seg påvirke.

6 Konklusjon og anbefalinger

6.1 Konklusjon

Bakgrunnen for oppgaven var å undersøke hvilke motivasjonsfaktorer som var gjeldende når kadettene søkte utdanning ved Krigsskolen, hvorvidt faktorene har endret seg og om innføringen av ny militær ordning har påvirket motivasjonen for å søke utdanningen. For å finne ut dette ble kadettene i Kull Linge stilt ovenfor en spørreundersøkelse med ulike spørsmål rundt motivasjonsfaktorer, endringer i faktorene og spørsmål rundt utdanningsvalget deres. Det at Kull Linge ble valgt som utvalg gjør til at oppgaven ikke kan generalisere funnene i studien til resterende kadetter ved Krigsskolen.

For å svare på problemstillingen delte drøftingen problemstillingen i to og så først på hvilke faktorer som var mest fremtredende og hvilke som hadde endret seg. De mest fremtredende faktorene blant kadettene i Kull Linge var trivsel i Forsvaret, ønsket om personlig utvikling, ønsket om å bli en bedre leder, lønn under utdanning, militære yrkestilsetning og karrieremuligheter videre i Forsvaret. Utenom trivsel i Forsvaret, kan samtlige av disse faktorene plasseres i de to øverste trinnene i Maslows` behovspyramide. En ser at det er en sammenheng mellom ytre motivasjonsfaktorer og det nest øverste trinnet i behovspyramiden og mellom indre motivasjonsfaktorer og det øverste trinnet. Oppgaven kom videre frem til at det har vært en endring fra overvekt av ytre motivasjon (Gravem, 1989) til at kadettene i Kull Linge i større grad lar seg prege av indre motivasjon. Av de faktorene flest av de 21 kadettene sa at ikke lenger var gjeldende/ hadde endret seg var 3 av 4 faktorer preget av ytre motivasjon og en ser derfor at det kan være ønskelig å appellere til faktorer som gir indre motivasjon for kadettene, ettersom det skal mer til for at denne typen motivasjon endrer seg. Det er likevel viktig å legge merke til at indre motivasjon tilhører det øverste trinnet i pyramiden og ettersom Maslow hadde rett i at individer tar stegene opp først når behovene lengre nede i pyramiden er dekket, understrekes det viktigheten av at skolen fremdeles kan dekke behovene lengre nede i pyramiden.

Andre del av problemstillingen var hvordan ny militær ordning har påvirket motivasjonen for å søke utdanning ved Krigsskolen. Dette ble drøftet ved å se på motivasjonsfaktorene som hadde endret seg opp mot hva innføringen av ny militær ordning har medført for Forsvaret. Av faktorene som har endret seg eller som ikke lenger er gjeldende for kadettene i Kull Linge etter ny militær ordning var de mest fremtredende faktorene karrieremuligheter videre i

Forsvart, militær yrkestilsetting, trivsel i Forsvaret og ønsket om operativ tjeneste. Ny militær ordning legger til rette for et annet karriereløp og en kan samtidig få operativ tjeneste ved å velge det alternative karriereløpet. Endringer i faktoren trivsel i Forsvaret kan derimot ikke knyttes opp mot innføringen basert på studiens empiri. Innføringen av ny militær ordning har påvirket enkelte kadetter i Kull Linge sin motivasjon for å søke utdanning ved Krigsskolen, men det er fremdeles mange kadetter som ikke har latt seg påvirke

6.2 Anbefalinger

Ettersom innføringen av ny militær ordning ikke er gammel er det for tidlig å si hvilke konsekvenser innføringen vil kunne få for Krigsskolen på sikt og det er derfor viktig å være preventiv med tanke på rekruttering og seleksjon. En bør være tidlig ute med undersøkelser og studier på området for å opprettholde søkertallene og denne bachelor-oppgaven var ment å skulle understøtte disse fremtidige studiene. Skal den nye militære ordningen fungere, er det ikke urimelig å anta at et suksesskriterium er at folk fremdeles velger å søke GOU ved Krigsskolen. Med bakgrunn i dette kan det være hensiktsmessig å gjennomføre flere undersøkelser ute i Forsvarets avdelinger, da knyttet til motivasjon for å starte utdanning ved skolen. Videre kan det virke hensiktsmessig å reklamere for utdanningen via et fokus på motivasjonsfaktorer knyttet til indre motivasjon.

Kildeliste

- Dalland, O. (2007). *Metode og oppgaveskriving for studenter*. 4. Utgave. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum Press.
- Enstad, K. (2016). *Oppsummering vitenskapelig metode-2*. Oslo: Krigsskolen.
- Gravem, Finn H. (1989). *Undersøkelse om kadettens motivstyrke for å velge KS-utdanning innenfor modellene trinnvis KS-utdanning og gjennomgående KS-utdanning*. Oslo: Ped-seksjonen KSL.
- Johannessen, A., Tufte, P.A., & Christoffersen, L. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. 4. Utgave. Oslo: Abstrakt Forlag AS.
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (1998). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. 2. Utgave. Bergen: Fagbokforlaget.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. 2. Utgave. New York: Harper & Row.
- Porter, W. L., Bigley, A. G., & Steers, M. E. (2003). *Motivation and Work Behavior*. 7. Utgave. New York: McGraw-Hill Companies.
- Reeve, J. (2009). *Understanding Motivation and Emotion*. 5. Utgave. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Ringdal, Kristen. (2013). *Enhet og Mangfold*. 3. Utgave. Bergen: Fagbokforlaget.

Elektroniske kilder:

- Det Kongelige Forsvarsdepartement. (2015). *Prop. 111 LS*. Hentet 16. Mars fra <https://www.regjeringen.no/contentassets/6323bbae80bc48a2a4e27022acef98d6/no/pdfs/prp201420150111000dddpdfs.pdf>.
- Globalis. (2014). *HDI – indeks for menneskelig utvikling*. Hentet 16. Mars fra <http://www.globalis.no/Statistikk/HDI-menneskelig-utvikling>.
- Rosland, Kjell. (2011). *Hva er motivasjon?* Hentet 3. Februar 2016 fra <http://ndla.no/nb/node/85354>.
- Rosland, Kjell. (2011). *Maslows behovspyramide*. Hentet 4. Februar fra <http://ndla.no/nb/node/85351>.
- Statsministerens Kontor. (2015). *Prop. 111 LS (2014-2015)*. Hentet 16. Mars 2016 fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-111-ls-2014-2015/id2408094/>.
- Teigen, Karl Halvor. (2009). Abraham Maslow. *Store Norske Leksikon*. Hentet 15. Mars 2016 fra https://snl.no/Abraham_Maslow.
- Teigen, Karl Halvor. (2013). Motivasjon. *Store Norske Leksikon*. Hentet 3. Februar 2016 fra <https://snl.no/motivasjon>.
- Wenneberg, Rune. (2016). *Den nye OR/OF-ordningen sett fra Hærens ståsted*. Hentet 15. Februar 2016 fra http://oslomilsamfund.no/archive/2016/338/2016-01-25-Den+nye+OR_OF-ordningen+sett+fra+H?rens+st%3Fsted.

VEDLEGG 1 Spørreundersøkelse

Spørreundersøkelse i forbindelse med Bacheloroppgave vedrørende motivasjonen for å starte utdanning ved Krigsskolen.

I lys av innføringen av ny militær ordning har jeg følgende problemstilling for min Bacheloroppgave:

Hvilke faktorer var det som motiverte kadettene til å starte utdanningen ved Krigsskolen, er disse fremdeles gjeldende og hvordan har ny militær ordning påvirket motivasjonsfaktorene for å søke utdanning ved Krigsskolen?

Hensikten med denne spørreundersøkelsen er å finne ut hvilke faktorer som motiverte kadettene i Kull Linge til å starte utdanningen ved Krigsskolen da de søkte i 2012(KS GJG) og 2013, og samtidig se på hvorvidt disse faktorene fremdeles er gjeldende i 2016.

Dette er en frivillig og anonym spørreundersøkelse og jeg vil ikke bruke svarene til å spore opp enkeltpersoner. Det vil heller ikke være mulig å spore opp enkeltpersoner i Bacheloroppgaven min. Jeg (Kadett Øyvind Blikra) er ansvarlig for spørreundersøkelsen og eventuelle spørsmål vedrørende resultatet av undersøkelsen kan tas personlig med meg. Resultatene av spørreundersøkelsen vil bli publisert i Bacheloroppgaven min og under min muntlige presentasjon av oppgaven.

1. Hvilket kjønn er du? *

- Mann
- Kvinne

2. Hvor gammel er du? *

- 22-24
- 25-27
- 28-30
- 31-33
- 34-36

3. I hvor stor grad motiverte disse faktorene deg til å søke utdanning ved Krigsskolen? *

Kryss av for det som passer best til faktorene

| | Svært liten grad | Liten grad | Verken eller | Stor grad | Svært stor grad |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Lønn under utdanning | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Fagene utdanningen tilbyr | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Trivsel i Forsvaret | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Dine tidligere sjefer/forbilder som har gått Krigsskolen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| De faglige utfordringene utdanningen tilbyr | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Militær yrkestilsetting | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Karrieremuligheter videre i Forsvaret | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Samholdet i organisasjonen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Kulturen i Forsvaret(eksempelvis krigerkulturen, prestasjonskulturen osv) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Lokasjonen Linderud | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Venner/kollegaer sin anbefaling | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ønsket om å verne landet | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Karrieremuligheter i det sivile | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ønsket om å bli en bedre leder | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ønsket om personlig utvikling | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ønsket om operativ tjeneste | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Utdanningen som praktisk læringsarena | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

4. Kryss av for den faktoren som motiverte deg mest for å starte GOU ved Krigsskolen.

- Lønn under utdanning
- Fagene utdanningen tilbyr
- Trivsel i Forsvaret
- Dine tidligere sjefer/forbilder som har gått Krigsskolen
- De faglige utfordringene utdanningen tilbyr
- Militær yrkestilsetting
- Karrieremuligheter videre i Forsvaret
- Samholdet i organisasjonen
- Kulturen i Forsvaret(eksempelvis krigerkulturen, prestasjonskulturen osv)
- Lokasjonen Linderud
- Venner/kollegaer sin anbefaling
- Ønsket om å verne landet
- Karrieremuligheter i det sivile
- Ønsket om å bli en bedre leder
- Ønsket om personlig utvikling
- Ønsket om operativ tjeneste
- Utdanningen som praktisk læringsarena
- Andre faktorer

5. Hvilken avdeling jobbet du i før utdannelsen på Krigsskolen Linderud startet? *

Dersom du jobbet i annen Forsvarsgren før Krigsskolen, kryss av for Luftforsvaret eller Sjøforsvaret.

6. Dersom det var tilfeldigheter/andre faktorer som gjorde til at du søkte på denne utdanningen – hvilke tilfeldigheter/andre faktorer var det?

Dersom det IKKE var tilfeldigheter/andre grunner, la tekstboksen stå tom og gå til neste spørsmål

7. Hvor sikkert er det at du hadde startet utdanningen ved Krigsskolen dersom du visste om ordning for militært tilsatte på forhånd? *

Dette spørsmålet tar utgangspunkt i det du nå vet om Ordning for Militært Tilsatte.

| Svært lite sikkert | Lite sikkert | Vet ikke | Sikkert | Svært sikkert |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

8. Kan du utdype svaret ditt på spørsmål 7? ***9. I hvor stor grad er den faktoren som motiverte deg mest til å søke utdanning ved Krigsskolen innfridd? ***

| Svært liten grad | Liten grad | Verken eller | Stor grad | Svært stor grad |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

10. Kan du utdype svaret ditt på spørsmål 9? ***11. I hvor stor grad trives du på Krigsskolen? ***

| Svært liten grad | Liten grad | Verken eller | Stor grad | Svært stor grad |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

12. Hva trives du best med på Krigsskolen? *

Kryss av for de 3(TRE) tingene du trives best med på Krigsskolen

- Samholdet blant kadettene
- Mestringsarenaene
- Lønnen
- Instruktørene
- Ledelsen
- De praktiske læringsarenaene
- Egen personlig utvikling
- At skolen ligger i Oslo
- Treningsfasilitetene
- Boforholdene
- Krigsskolefestene
- De akademiske fagene
- Idrettene på Krigsskolen
- Avdelingskulturen

13. Er det andre ting du trives med på Krigsskolen, som ikke forrige spørsmål dekket?**14. Hva trives du minst med på Krigsskolen? ***

Kryss av for de 3(TRE) tingene du trives minst med på Krigsskolen

- Samholdet blant kadettene
- Mestringsarenaene
- Lønnen
- Instruktørene
- Ledelsen
- De praktiske læringsarenaene
- Egen personlig utvikling
- At skolen ligger i Oslo
- Treningsfasilitetene
- Boforholdene
- Krigsskolefestene
- De akademiske fagene
- Idrettene på Krigsskolen
- Avdelingskulturen

15. Er det andre ting du ikke trives med på Krigsskolen, som ikke forrige spørsmålet dekket?

16. Med det du nå vet om ny militær ordning i bakhodet, ville du søkt Krigsskolen i år(2016) ?

- Ja
 Nei
 Vet ikke

17. Hvorfor ville du søkt/ville du IKKE søkt Krigsskolen i år(2016)?

18. Når du ser tilbake i tid, hvor sikker er du på at du valgte rett når du valgte utdanning ved Krigsskolen? *

| Svært lite sikker | Lite sikker | Verken eller | Sikker | Svært sikker |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

20. Ville du anbefalt utdanning ved Krigsskolen til de rundt deg?

- Ja
 Nei
 Vet ikke

19. Hvilke motivasjonsfaktorer for å søke utdanning ved Krigsskolen har endret seg eller er ikke lenger gjeldende for deg etter ny militær ordning?

Dersom ingen faktorer har endret seg, hopp over dette spørsmålet.

- Lønn under utdanning
- Fagene utdanningen tilbyr
- Trivsel i Forsvaret
- Dine tidligere sjefer/forbildet som har gått Krigsskolen
- De faglige utfordringene utdanningen tilbyr
- Militær yrkestilsetting
- Karrieremuligheter videre i Forsvaret
- Samholdet i organisasjonen
- Kulturen i Forsvaret(eksempelvis krigerkulturen, prestasjonskulturen osv)
- Lokasjonen Linderud
- Venner/kollegaer sin anbefaling
- Ønsket om å verne landet
- Karrieremuligheter i det sivile
- Ønsket om å bli en bedre leder
- Ønsket om personlig utvikling
- Ønsket om operativ tjeneste
- Utdanningen som praktisk læringsarena