

Skråsikker uvitenhet

*En kvantitativ studie om overdreven skråsikkerhet hos forsvarsansatte
ved Krigsskolen*



KRIGSSKOLEN

Christoffer Mevik

Bachelor i militære studier, ledelse og landmakt

Krigsskolen

Vår 2016

Antall ord: 9771

Forord

Opphavet til oppgaven kommer fra utallige gangene jeg har undret meg over er finurlig fenomen jeg da ikke visste ordet på. Jeg stilte meg imidlertid spørsmålet: hvorfor er du så sikker på at du har rett?

Denne oppgaven er et resultat av en ambisiøs tilnærming til et komplisert felt. Jeg ville kombinere metodeforståelse og kompetanseutvidelse av et interesseområde. Det utviklet seg til et arbeid som har vært preget av nitid, møysommelighet og engasjement innenfor et bredt område i psykologi og ledelse.

Jeg har imidlertid ikke stått alene med oppgaven. Jeg vil rette en særlig stor takk til Ulrika Vengelin. Uten støtten fra deg ville jeg ikke kunne stå med hevet hode i det jeg satt punktum ved oppgaven, du er enestående. Jeg vil også takke min veileder Håkon Hjortmo for å ha gitt meg rom til å følge min ambisjon og veiledning til å gjøre oppgaven interessant.

For det er som Herr Orson Wells så berømt har sagt: "en lykkelig slutt er avhengig av hvor du stopper i historien" som for meg betyr å stoppe før engasjementet tar overhånd.

Oslo, mars 2016
Christoffer Mevik

"Always remember, however sure you are that you can easily win, that there would not be a war if the other man did not think he also had a chance"

– Winston Churchill

Sammendrag

I denne studien har jeg sett på om overdreven skråsikkerhet er til stede hos forsvarsansatte ved Krigsskolen. Den tar utgangspunkt i konseptet om bundet rasjonalitet og de heuristikkene og skjevhetene intuitiv tankegang kan bli påvirket av, og tidligere forskning som har vist at overdreven skråsikkerhet er vanlig hos beslutningstakere innenfor de fleste yrkesgrupper. Over 100 respondenter fylte ut et spørreskjema ment for å måle forskjellen mellom selvsikkerhet og nøyaktighet i beslutninger, en såkalt bias score og kalibreringsgrad, som brukes som et mål på overdreven skråsikkerhet. Resultatene viste at overdreven skråsikkerhet var til stede hos både kadetter og offiserer, der offiserer viste tendenser til å inneha en noe høyere kalibreringsgrad på høye selvsikkerhetsnivå enn kadettene. Deretter diskuteres resultatene gjennom å belyse mulige årsaks-aspekter til tilstedeværelsen av overdreven skråsikkerhet.

Innholdsfortegnelse

FORORD	2
SAMMENDRAG.....	3
1. INNLEDNING.....	5
1.1 BAKGRUNN.....	5
1.2 PROBLEMSTILLING OG AVGRENSNING	7
1.3 BEGREPER OG FORKLARINGER.....	8
2. TEORI.....	8
2.1 BAKGRUNN.....	9
2.2 BESLUTNINGSTAKING.....	12
2.3 OVERDREVEN SKRÅSIKKERHET	13
2.4 MÅLING AV SKRÅSIKKERHET.....	16
3. METODE.....	18
3.1 UNDERSØKELSESGRUPPE.....	18
3.2 PROSEDYRE	19
3.3 REGISTRERING OG MÅLING	20
4. RESULTAT	21
4.1 RESULTAT OG ANALYSE FRA BEREGNING AV BIAS SCORE.....	21
4.2 RESULTAT OG ANALYSE FRA BEREGNING AV KALIBRERINGSGRAD	22
4.3 KONTROLLVARIABLER	23
5. DISKUSJON.....	24
6. STUDIENS BEGRENSNINGER	30
7. FORSLAG TIL VIDERE STUDIER.....	32
8. KONKLUSJON.....	32
9. KILDELISTE.....	33
10. VEDLEGG.....	38

1. Innledning

1.1 Bakgrunn

Ledelse er et gammelt begrep og en praksis som har vært til inspirasjon, tolkning og forundring i lang tid. Selv om ledelse kan forstås på forskjellige måter, er et fellestrekk lederens evne til å ha en viss form for innflytelse over andre, hvilket den første ledelsesteorien til Thomas Carlyle (1907) også beskrev i 1840. Ledere fattet beslutninger og noen ganger tar historien tar på seg rollen som dommer over disse beslutningene, slik at tiden vil vise om de var gode eller ikke. Ledere er forskjellig som folk flest og trenger ikke være en "Stor Mann"¹ i historien som Napoleon eller Churchill, men det er felles for alle ledere, er at de er avhengige av sin egen vurderingsevne, nemlig evnen til å klokt vurdere en situasjon eller å gjøre veloverveide beslutninger (Collins, 2006) for å bli dømt som gode ledere.

Ledere i Forsvaret trenger en velutviklet selvinnsikt for å kunne møte profesjonens krav. Ledere trengs i alle virksomheter og Forsvaret er intet unntak, men Forsvaret er også en institusjon som utdanner og huser et mangfold av ledere. Seleksjon og utdanning skal sørge i så stor grad som mulig å gi Forsvaret de beste lederne til den militære profesjonen. Forsvaret søker å ha robuste, beslutningskraftige ledere med god vurderingsevne som skal kunne lede under ekstreme påkjenninger (Forsvaret, 2007; 2012). Skal dette være gjennomførbart bør man imidlertid ha en utbredt kunnskap om seg selv, og dette hevdes blant annet gjennom ledelses- og mestringsperspektiv (Sweeney, Matthews & Lester, 2011) og kalles selvinnsikt eller selvbevissthet. Sweeney et al. (2011) hevder sådan dekkende om lederutvikling at den starter med å være selvbevisst og gjør sine erfaringer meningsbærende for seg selv og sin videre lederutvikling. Deretter fortsetter dette med en videre utvikling av selvbevisstheten. Forsvaret utsetter sine fremtidige ledere for et mangfold av situasjoner under forskjellige utdanningsløp som er ment til å utvikle dem og gjøre dem best mulig forberedt på det uforutsette som preger et stridsfelt som von Clausewitz (1832/1993) så treffende beskriver det. Forsvaret setter selvinnsikt høyt som en faktor for lederutvikling og Forsvarets verdigrunnlag (2011) beskriver at dømmekraften, som en forutsetning for å kunne utvise mot, er sammensatt av samvittighet, selvinnsikt og ydmykhet hos lederen.

¹ "Stor Mann" refererer til Great Man theory av Thomas Carlyle (1907) som den første reelle ledelsesteorien som beskriver trekkene til en god leder og hvordan disse lederne har påvirket historiske hendelser.

Vurderingsevnen og dømmekraften som påvirker beslutningsgrunnlaget, kan igjen være påvirket av mange forskjellige prosesser (Lai, 1999) som ikke nødvendigvis er kjent for omgivelsene eller lederen selv. Persepsjon er nemlig selektiv, folk oppfatter situasjoner forskjellig fordi persepsjonen er påvirket av en rekke kognitive- og motivasjonsfaktorer (Plous, 1993). Disse prosessene kan være beslutningsfeller som kan føre til skjevheter i persepsjonen (Lai, 1999), der overdreven skråsikkerhet er en av dem (Plous, 1993).

Skråsikkerhet handler om å være veldig sikker, men selv om man er veldig sikker, er det ikke sikkert at svaret eller beslutningen man tar er riktig. Overdreven skråsikkerhet handler det om å være for selvsikker i vurderingene som blir gjort (Lai, 1999). Begrepet er i likhet med det engelske fagbegrepet *overconfidence* og kan defineres til å være "overvurderingen av egen faktiske evne, prestasjon, grad av kontroll eller mulighet for suksess" (Moore & Healy, 2008, s. 3). Forklart på en annen måte er overdreven skråsikkerhet det som gjør at en person er sikrere enn det den har grunnlag for å være. Overdreven skråsikkerhet kan altså påvirke beslutninger uten at lederen selv er klar over det fordi måten vi tenker på kan bli påvirket av det man kaller heuristikker og skjevheter (Kahneman, 2003). Kahneman (2011) hevder at i vår automatiske (intuitive) tenkning vil det være naturlig å fatte overdrevent skråsikre beslutninger og at man i denne type tenking er ubevisst tilbøyelige til å basere seg for mye på de antagelser man er så sikre på.

Den militære profesjonen som andre risikorelaterte yrker preges av usikkerhet og tvetydighet. For å møte de utfordringer dette kan medføre har Forsvaret blant annet regler, prosedyrer og prosesser de omgir seg med, som for eksempel reglement for operasjoner, plan og beslutningsprosesser og risikomatriser, for å nevne noe. Dette er ment til å hjelpe lederen i møte med de usikre og tvetydige. Forsvaret har også et tydelig hierarki. Det betyr ikke at maktavstanden mellom nivåene trenger å være stor, men det er blant annet ansvar, tillitt og autoritet knyttet til hvert nivå for å sørge for operativ evne (Forsvaret, 2012) der hver enkelt leder potensielt kan stå alene i en situasjon (Forsvaret, 2014). Regler og handlingsmønstre kan sådan være til god hjelp for å fatte gode beslutninger, men om man ser på det fra et litt annet synspunkt, kan man si at Forsvaret omgir seg med en rigiditet og et hierarki som kan spille inn på beslutningenes egenart. Dette kan være viktig om man tenker på hvilke konsekvenser samfunnsoppdraget til Forsvaret kan bringe med seg.

Michael Howard (1983) og Johnson (2004) viser begge til at overdreven skråsikkerhet kan være en av grunnene for krig, og Plous (1993) går så langt ved å hevde at i beslutningstaking, kan skråsikkerhet vel være det største problemet med potensielt katastrofale konsekvenser. Overdreven skråsikkerhet er et relevant fenomen for den militære profesjon og andre risikoprofesjoner som ikke vet hvilke utfordringer de møter og må sådan være forberedt på "alt". Det er åpenbart at grunnlaget for beslutningstaking bør fattes på et så riktig og rasjonelt grunnlag som mulig.

Oppgaven velger å fokusere på å undersøke om overdreven skråsikkerhet er til stede i beslutningstaking. Målgruppen er kadetter og offiserer på Krigsskolen. Formålet med oppgaven er å utforske fenomenet som jeg hevder er mindre kjent blant kadettene og offiserene. Målet er å øke bevisstheten rundt dette som kan øke graden av selvinnsikt og dermed presisjonen i beslutningstakingen. På den måten kan den enkelte øke sannsynligheten for å fatte beslutninger på bedre grunnlag enn tidligere. Ambisjonen er å synliggjøre et fenomen som er etter min mening, ikke særlig omtalt i den Grunnleggende Offisers Utdanningen på Krigsskolen.

1.2 Problemstilling og avgrensning

Studiens problemstilling blir derfor: *Er overdreven skråsikkerhet til stede hos kadetter og offiserer ved Krigsskolen?*

Oppgavens tema springer ut ifra koblingen mellom overdreven skråsikkerhet og beslutningstakere i den militære profesjonen. Oppgaven vil ha en deskriptiv utforming ved at en tverrsnitts undersøkelse skal kartlegge om fenomenet er til stede eller ikke. Deretter vil oppgaven diskutere årsaker sett i lys av hvilke funn som har blitt gjort i analysen.

Tidligere forskning har vist at kvinner tenderer til å utvise mindre overdreven skråsikkerhet enn menn (Sieber, 1979; Pulford, 1996) og at overdreven skråsikkerhet kan minke i takt med arbeidserfaring og alder (Klein, 1999). Disse variablene kan være forklarende på tilstedeværelsen av overdreven skråsikkerhet i denne studien, men er utover dette utenfor oppgavens kjerneområde. Derfor nøyer jeg med å ha dette som kontrollvariabler.

1.3 Begreper og forklaringer

Kognitiv psykologi: "Kognitiv psykologi omfatter den del av psykologien som studerer prosessene som ligger til grunn for oppfattelse, tenkning, og kunnskapservvelse. Slike prosesser er persepsjon, oppmerksomhet, forestillingsvirksomhet, hukommelse, språk, begrepsdanning, bedømming, resonnering og problemløsning (Svartdal & Teigen, K, 2013, 28. november).

Skråsikkerhet: Handler om være veldig sikker på at noe er riktig.

Overdreven skråsikkerhet: "en skjevhet i beslutningstakingen som representerer tendensen mennesker har til å overvurdere nøyaktigheten av sine initiale estimat" (Forbes, 2005, s. 626).

Heuristikker: mentale snarveier som mennesker bruker i oppgaver som krever dømmekraft og vurderingsevne (Kahneman & Tversky, 1973) eller med andre ord "en tenkestrategi og problemløsningsmetode som muliggjør raske og enkle bedømmelser og søkeprosedyrer" (Myers, Abell, Kolstad & Sani, 2010).

Skjevhet (bias): Feilsteg i en kognitiv prosess som menneskets tankegang er mottakelige for. Må settes i sammenheng hvilken type skjevhet for å være meningsbærende, eksempelvis bekreftelsesskjevhet (confirmation bias).

Subjektiv sannsynlighet: troen på at en beslutning er rasjonelt riktig

Usikkerhet: I forbindelse med analysen av resultatet, vil usikkerhet handle om å vise en lav grad av selvsikkerhet (usikkerhet) på sin egen beslutning de ganger man har høy nøyaktighet.

2. Teori

Dette kapitlet vil gi en bakgrunn for tematikken rundt overdreven skråsikkerhet gjennom perspektivet: hvordan menneskes tankegang i stor grad er bundet og hva dette fører med seg før oppgaven kommer inn på overdreven skråsikkerhet. Deretter beskrives faktorer som påvirker overdreven skråsikkerhet og hvordan det kan måles. Siden disse teoriene er allmenne, blir de satt i konteksten til Forsvaret og militære beslutningstakere for å samtidig beskrive relevansen dette kan ha til Forsvaret.

2.1 Bakgrunn

Selvsikkerhet er en subjektiv oppfatning, men når denne avviker fra hva som faktisk er tilfelle, er man sikker på et annet grunnlag enn det man kan tro. Kahneman & Tversky (1982) hevder at graden av selvsikkerhet, er graden av den subjektive sannsynligheten for det vi tror kommer til å skje. Subjektiv sannsynlighet er sådan troen på at en beslutning er riktig (Pulford, 1996). Graden av selvsikkerhet danner altså grunnlaget for hvor sterkt man tror på sin beslutning og om den er riktig. Det som imidlertid kan være litt mer utfordrende å begripe, som Kahneman & Tversky (1982) påpeker, er at den personlige overbevisningen er i forbindelse med hva vi tror er riktig, ikke hva som faktisk er riktig. Kahneman forklarer selvsikkerhet utdypende i denne sammenhengen med at "selvsikkerhet er en følelse som reflekterer sammenhengen mellom informasjonen og hvor enkelt det er å kognitivt prosessere det (...) høy selvsikkerhet forteller deg at individet har konstruert en sammenhengende mening i hodet sitt, ikke nødvendigvis at den er sann" (Kahneman, 2011, s. 212). Forskning innenfor psykologien viser altså at mennesker har tendenser til å overvurderer deres kunnskap, evner og presisjon ut ifra den informasjonen de har tilgjengelig og overdreven skråsikkerhet baserer seg spesielt på denne forskningen. Dette har igjen sin forankring i det fenomenet som kalles bundet rasjonalitet som gir en forklaring til hvorfor mennesker har tendensen til å overvurdere.

Bundet rasjonalitet og heuristikker

Bundet rasjonalitet (Simon, 1955) er et overordnet begrep som brukes for å forklare hvorfor mennesker er begrenset i sin kognitive kapasitet og hvorfor det er tilnærmet umulig for et individ å nå en høy grad av rasjonalitet. Grunnen er fordi det er for mange alternativ for hjernen å prosessere og størrelsen på den informasjonen som trengs for å kunne evaluere de forskjellige alternativene er enorm og objektiv rasjonalitet kan være vanskelig å oppnå (Scott & Davis, 2014). Forskning har vist at mennesker tror generelt at sine beslutninger baserer seg på en rasjonell og analytisk tankegang, men ofte så er de ikke klar over at de baserer sine beslutninger på en intuitiv tankegang (Nisbett & Ross, 1980; Russo & Schoemaker, 1992; Merkle & Weber, 2011; Ehrlinger, Mitchum & Dweck, 2016). Herbert A. Simon var tidlig ute med å hevde at beslutningstakere burde bli sett på som bundet og dermed begrenset i sin rasjonale tankegang, da hjernen i situasjoner som den ikke kjenner igjen kompenserer med å bruke kjente strukturer (Kahneman, 2003), altså mentale snarveier. Det er særlig fremtredende når det er andre faktorer til stede som det ukjente, tidspress og andre ofte begrensede faktorer (Gigerenzer & Selten, 2001). Mentale snarveier er da ikke feil i seg selv, men heller en nødvendighet for å kunne redusere kompleksiteten i det psykologiske domenet for deretter å evne å fatte en beslutning.

På grunn av bundet rasjonalitet som Lord & Maher (1990) beskriver, gjør mennesker seg opp en begrenset betydning av et problem fordi de kun vurderer et fåtall av de informasjonsalternativene som er tilgjengelige.

De to vanligste måtene å studere bundet rasjonalitet på er en psykologisk- og økologisk tilnærming (Gigerenzer & Selten, 2001). Utgangspunktet i den psykologiske tilnærmingen er det man vet om det kognitive og emosjonelle. I den økologiske tilnærmingen er det motsatte utgangspunktet, der man istedenfor ser på de virkelige strukturene i omgivelsene for å forstå hva som foregår i det kognitive domenet (Gigerenzer & Selten, 2001). Den ene tilnærmingen ekskluderer imidlertid ikke den andre og selv om at det er nærliggende å tro at de økologiske faktorene kan også påvirke graden av overdreven skråsikkerhet, så eksisterer det, så langt jeg vet, mest forskning i den psykologiske tilnærmingen. Denne tilnærmingen vil også være mest hensiktsmessig for oppgaven å følge da den skal undersøke om skråsikkerhet er til stede hos undersøkelsesgruppen.

Bundet rasjonalitet er et begrep som åpner for at det finnes en rekke faktorer som påvirker hvordan mennesker tenker og kommer fram til beslutninger. Kahneman (2003) bygger på denne ideen om bundet rasjonalitet og hevder at mennesket tenker i to forskjellige modus som er gitt navnet system 1 og system 2. System 1 er det intuitive som er raskt, automatisk, assosierende og lite ressurskrevende, eksempelvis som å pusse tennene eller andre automatiske handlinger som man gjør ut av vane. System 2 er det rasjonelle som er langsomt, kognitivt krevende og er bevisst kontrollert, eksempelvis som å kalkulere tall eller annen aktivitet som er styrt av regler, altså noe man mobiliserer hjernen til å gjøre. System 1 gir intuitivt svar på utfordringer på en rask og overbevisende måte, uavhengig om de kommer fra heuristikker eller ferdigheter (Kahneman, 2011) og forklarer hvorfor man så lett kan stole på intuisjonen sin og er derfor den mest brukte tenkemåten. Tversky & Kahneman (1982) hevder at til vanlig vil slike heuristikker være nyttige, men vil noen ganger kunne lede til feil med tilhørende konsekvenser.

Heuristikker og skjevheter

Konsekvenser av bundet rasjonalitet kan være avvik eller uregelmessigheter som påvirker beslutningstaking og blir ofte referert til som heuristikker og skjevheter (Kahneman & Tversky, 1973). Heuristikkene som er de mentale snarveien hjernen nytter på grunn av sin begrensede kapasitet, som forekommer automatisk i intuitiv tenkning, kan bli påvirket slik at de mentale snarveiene blir skjevheter som fører til feil i oppfatning, vurdering og beslutningstaking. Disse

skjevhetene blir ofte referert til i psykologien som fallgroper som man kan havne i bevisst og ubevisst som fører til feil i en vurdering, oppfatning eller beslutning (Haselton, Nettle & Andrews, 2005). Man kan derfor si at man er ensidig om man er påvirket av en skjevhet. Det finnes flere former for skjevheter med hver sine underliggende typer. Kulturell, sosial, kognitiv, publiserings og statistisk er alle skjevheter men med tanke på oppgavens natur og psykologiske domene, fokuserer den videre på de kognitive skjevhetene.

Typer av kognitive skjevheter som typisk kan påvirke en beslutningstaker er, men ikke utelukkende begrenset til:

Tilgjengelighets heuristikk (availability heuristic): "en tommelfingerregel som bedømmer tings sannsynlighet basert på deres tilgjengelighet i hukommelsen. Om noe dukker hurtig opp i bevisstheten antar vi at det er vanlig" (Myers et al, 2010, avsnitt 1). Eksemplifisert i en militær kontekst der en leder for infanteriet står foran et gammelt klarert minefelt med en merket minegate som leder gjennom feltet. Dagen før var han på en orientering som beskrev en lignende situasjon. Det som lederen husker, er det som gikk bra i det tilfellet uten å faktisk tenke rasjonelt i den situasjonen han faktisk befinner seg i der og da.

Forankrings skjevhet (anchoring): handler om tendensen til å stole på det man mottar av informasjon først. Dette blir referansepunkt i videre vurdering før beslutningen fattes (Plous, 1993). Eksemplifisert i en militær kontekst der lederen skal avgjøre om laget skal entre ett bygg. De første inntrykkene og signalene han får tilsier at bygget er forlatt. På vei mot bygget plukker lederen opp signaler om at involvere risiko allikevel, men ser da bort ifra dette.

Bekreftelsesfeil (confirmation bias): handler om "en tendens til å lete etter informasjon som bekrefter egne etablerte oppfatninger, heller enn å vurdere motstridende informasjon" (Myers et al, 2010, avsnitt 2). Faren er at man går glipp av viktig informasjon som bidrar til et mer riktig bilde av virkeligheten. Eksemplifisert i en militær kontekst der lederen pleier å anvende en fast taktikk og all erfaring tilsier at det har fungert før. Da forsterker lederen dette inntrykket om at det kommer til å fungere denne gangen også, uten å se på det unike i situasjonen han befinner seg i.

Forming (framing): defineres som "samme informasjon som kan struktureres eller fremstilles på ulike måter, og dermed påvirke menneskers avgjørelser og utrykte meninger deretter" (Myers et al, 2010, avsnitt 6). Handler om den strukturen og konteksten problemet blir sett i lyset av, hvordan det rammes inn og kan forårsake til eksempel et unyansert syn. Eksemplifisert på et ordremøte for troppen der lederen former de undergitte ved å presentere oppdraget til å

være enkelt og rutinemessig og gjør at soldatene ikke forbereder seg i tråd med oppdraget alvorlighet med potensielt påfølgende konsekvenser.

Etterkant-feil (hindsight bias) er "tendensen til å overdrive egen evne til å forespeile hvordan ting vil gå, etter man vet gitte utfall. Også kjent som Jeg-visste-det-hele-tiden-fenomenet" (Myers et. al, 2010, avsnitt 8).

Attribuerende skjevhet (attribution bias): handler om at vi kan bruke spontane årsaksforklaringer av atferd eller andre hendelser og trenger ikke være riktige og objektive (Kelley, 1967).

Mønsterskapende skjevhet (patternicity): handler om å se meningsfulle mønstre i tilfeldige data (Schermer, 2008).

Det finnes flere heuristikker og skjevheter, men disse vurdert til mest relevant for en militær beslutningstaker i denne konteksten. Kahneman & Tverskys (1973) publikasjon om heuristikker og skjevheter har siden dominert forskningen på dette området i psykologien, men det finnes også nyere forklaringer av skjevheter som har et mer positivt syn på deres funksjon og at de ikke bare fører til feil (Haselton et al, 2005). Haselton et al. (2005) forklarer for eksempel at disse skjevheten kan være velutviklede teknikker i hjernen som et resultat av evolusjon etter naturlig seleksjon som tjener spesifikke formål. Selv om de ikke utelukker det klassiske synet til Kahneman og Tversky så gir det et annet bilde på mennesket enn at det er designet med mentale feil som ikke kan gjøres veldig mye med.

2.2 Beslutningstaking

Kahneman (2011) hevder som nevnt at den intuitive tenkemåten er ofte opphavet til det som kan gi negative konsekvenser, men presiserer også at det kan være opphavet til det vi gjør riktig. Dette fokuset er mer dominerende for Gary Klein (2008) som hevder på sin side at intuisjonen kan brukes som en styrke og har utviklet en modell, Naturalistic Decision Making (NMD), som beskriver hvordan mennesker og såkalte eksperter bruker sin erfaring gjennom strukturerte mønstre. Fra dette perspektivet forsker denne retningen på hvordan eksperter bruker intuisjonen i sin beslutningstaking. Kahnemans (2011) fokus på utfordringene tilknyttet intuitiv tenkning og Kleins (1999; 2008) fokus på å bruke det intuitive som en styrke, sier begge på sin måte at hvordan vi fatter beslutninger kan bli påvirket av fenomen som ikke alltid er lett å være klar over. Intuisjon kan sees både på som positivt og negativt slik som Kahneman og Klein (2009) poengterer, men uansett hvordan man velger å se på det, så vil det være interessant å se om

kadettene og offiserene er overdrevent skråsikre i sin beslutninger som følgelig kan ha alvorlige konsekvenser for en militær beslutningstaker.

Ekspertter på et fagfelt ansees allment for å være bedre beslutningstakere enn nybegynnere (novices) da de har et bedre mentalt skjema, der det baserer seg på som et konsept eller rammeverk som organiserer og tolker informasjon (Myers et al, 2010). Dette rammeverket forteller hva individet kan forvente seg i den aktuelle situasjonen som igjen vil utvikle seg med erfaring og tid. Personer med lengre livs- og eller yrkeserfaring forventes derfor å ha et bedre utviklet mentalt rammeverk enn nybegynnere, men kan da sett ifra Kahnemans (2011) perspektiv, tendere til å være mer overdrevent skråsikre siden de trolig stoler mer på sin intuitive tenkemåte. Klein (1999) forklarer utdypende om ekspertter der eksperten kan anvende øynene mens nybegynneren befinner seg i et mørke. Med dette mener Klein at ekspertene kan se de aspektene som en nybegynner ikke kan. Dette kan være til eksempel mønster, forskjeller, hendelser som ikke forekommer, bredere situasjonsforståelse og egne begrensninger (Klein, 1999). Kahneman (2011) vektlegger på sin side at ekspertene ikke nødvendigvis kjenner sine egne begrensninger.

2.3 Overdreven skråsikkerhet

Det er flere av de tidligere nevnte heuristikkene og skjevhetene som kan bidra til overdreven skråsikkerhet. Russo & Schoemaker (1992) argumenterer for at følgende skjevheter spesielt er kognitive årsaker til overdreven skråsikkerhet: Tilgjengelighetsheuristikk sees på som en stor årsak til skråsikkerhet når man feiler å se viktige mulighetsalternativer i framtidige hendelser. Vi blir derfor ganske selvsikre basert på de få mulighetene som vi faktisk vurderer. Forankring kan være en annen årsak til overdreven skråsikkerhet da man kan feste seg til en verdi eller idé for sterkt, i stedet for å ta nødvendig avstand til den som i eksempelet med ordremøtet. Man klarer altså ikke å blokkere ut den tankegangen man først hadde som nå kan fungere som et anker. Bekreftelsesfeil vil på sin side forårsake overdreven skråsikkerhet fordi det forsterker kun det ene perspektivet. Overdreven skråsikkerhet er sannsynlig å forekomme når kredibiliteten til informasjonen tilgjengelig er lav og veldig ensrettende mot ett perspektiv som forskningen til Griffin & Tversky (1992) konkluderer med: overdreven skråsikkerhet forekommer når styrken (antydningen mot noe) er størst, men beviset har minst kredibilitet. Med andre ord så forekommer overdreven skråsikkerhet når informasjonen tyder sterkt på at ett alternativ er riktig når kredibiliteten til informasjonen er lav. Etterkant-feil i denne

sammenheng kan gi illusjonen om at man har total kunnskap om noe. Basert på lignende situasjoner og utfallet derifra, det kan være enklere å tro at resultatet var forutsigbart i etterkant (Russo & Schoemaker, 1992).

For å gi den generelle forståelsen av overdreven skråsikkerhet kan det defineres til å være "overvurdering av evne, prestasjon, kontroll og mulighet for suksess" (Moore & Healy, 2008, s. 502). En annen og mer presis definisjon og som er mer i tråd med oppgavens videre fokus er overdreven skråsikkerhet som "en skjevhet i beslutningstakingen som representerer tendensen mennesker har til å overvurdere nøyaktigheten av sine initiale estimat" (Forbes, 2005, s. 626). Vi husker at en skjevhet er en mental felle som kan påvirke beslutningstakingen som igjen er en konsekvens av bundet rasjonalitet. Overdreven skråsikkerhet har imidlertid flere nyanser og kan deles inn i forskjellige typer.

Tre typer overdreven skråsikkerhet

Moore & Healy (2008) viser til tre typer av skråsikkerhet med følgende forklaringer:

Overestimering som overvurdering av enhetens faktiske evne, prestasjon, grad av kontroll eller mulighet for suksess. Det betyr at i de tilfellene en person blir bedt om å vurdere nøyaktigheten av sin egen beslutning og overvurderer den, så er det snakk om overestimering.

Over-plassering (også kalt bedre enn gjennomsnitt-effekten) er når en person vurderer sitt egen kompetanse i relasjon til andre sin kompetanse som bedre uten å ha rasjonelt grunnlag for det.

Over-presisjon er når man angir et estimat som er skal være stort nok til at man er sikker på at svaret er innenfor estimatet, men allikevel tar feil.

Det presiseres at denne oppgaven skal måle overestimering, da Merkle & Weber (2011) hevder en stor del av kritikken til forskning til på overdreven skråsikkerhet dreier seg om at det ikke skilles på disse nyansene og at man dermed ikke måler det man nødvendigvis ønsker.

Faktorer som kan påvirke graden av overdreven skråsikkerhet

Status som ekspert eller nybegynner kan også påvirke graden av overdreven skråsikkerhet. Siden det er den intuitive tenkemåte, system 1, som instinktivt blir brukt, så er det et interessant paradoks at jo mer ekspertise og erfaring man har, jo mer tenderer man på å stole på sin intuisjon og dermed anvende system 2 i mindre grad (Kahneman, 2011).

Disse rollene er relevant for Krigsskolen da ekspert- og nybegynnerrollen kan overføres til offiserene og kadettene. Kadettene har offiserer som læremestere og rollemodeller i form av at kadettene utdannes til å bli det de utdannes av, nemlig offiser. Kadettene forventer å få sin lærdom og inspirasjon fra disse som på sin side har ekspertmakt over kadettene. I tråd med at tidligere forskning har vist viser mennesker tenderer til å basere viktige beslutninger på uttalelser fra fagpersonell (Ehrlinger et al, 2016), så er det rimelig å anta at kadettene forventer presisjon i offiserenes beslutninger. Ut i fra dette kan det da påstås at det er viktigere for offiserer å utvise mindre overdreven skråsikkerhet sammenlignet med kadetten.

Forsvaret omgir seg som nevnt med en rigiditet for å imøtekomme det usikre og tvetydige og det kan være hensiktsmessig med regler og prosedyrer for å skape en rasjonalitet i beslutningstakingen. Dette kan bli sett på som en illusjon av kontroll, da bundet rasjonalitet ikke tillater en rasjonell tankegang. Om beslutningstakere i Forsvaret anser seg selv for å være rasjonelle ved å følge eksempelvis en prosedyre, og i denne uvitenheten vil rigiditeten kunne bidra til en sårbarhet for heuristikker og skjevheter som til eksempel overdreven skråsikkerhet.

Forsvarssjefens grunnsyn på ledelse beskriver at organisasjonskultur er nødvendig for å kunne håndtere kompleksiteten som en del av Forsvarets ledelsesfilosofi og kaller det oppdragsbasert organisasjonskultur (Forsvaret, 2012). Kultur er en viktig del av en Forsvaret og kan på mange måter påvirke miljøet i en avdeling der eksempelvis stolthet, samhold og faglig dyktighet er det som preger kulturen. Sett fra perspektivet om en slik type sterk kultur i en avdeling, vil det da være rimelig å anta at kulturen vil være en faktor som kan prege hvordan beslutningstakere tenker. Dette kan selvsagt bidra til bedre beslutninger, som også er en del av hensikten med en organisasjonskultur, men ved tilstedeværelsen av et så potensielt pregende fenomen så åpner det samtidig muligheten for å bli ekstra sårbar for heuristikker og skjevheter. På den måten kan kultur sees på som en tilretteleggende faktor for overlegen skråsikkerhet skulle forholdene ligge til rette for det.

Mengden erfaring er ofte proporsjonal med mengden tilbakemeldinger man har blitt utsatt for gjennom livet og tidligere forskning på yrkesgrupper som mottar konstante tilbakemeldinger utviser mindre overdreven skråsikkerhet (Plous, 1993). Plous (1993) viser til undersøkelser gjort på meteorologer som gjennom sitt arbeid mottar konstante tilbakemeldinger på presisjonen i deres antagelser. I motsetning til andre yrkesgrupper som ikke har jevnlige

tilbakemeldinger som hans tilfelle var leger, viser meteorologene bemerkelsesverdig liten grad av overdreven skråsikkerhet.

Siden høy tilstedeværelse av tilbakemeldinger kan påvirke graden av overdreven skråsikkerhet, mener jeg det er interessant å se på overdreven skråsikkerhet mellom kadetter og offiserer. Kadettens utdanningsmodell utsetter dem for konstant evaluering og tilbakemeldinger og det vil derfor være interessant å se om det kan gjøres tilsvarende observasjoner på kadettene som på meteorologer, hvilket leder meg til denne hypotesen:

H1: Kadettene utviser mindre grad av skråsikkerhet enn offiserene

Kadettene skal i henhold til graden av tilbakemelding de er utsatt for, utvise mindre tendens til overdreven skråsikkerhet. På den andre siden med tanke på at offiserene innehar rollen som ekspert med tilhørende ekspertmakt, burde det være offiserene som utviser mindre overdreven skråsikkerhet på grunn av deres mer utviklede mentale skjema, men på andre siden så kan de basere seg mer på intuitiv tenkning på grunn av deres ekspertise. Fra perspektivet offiserene som utdanningsledere, har tidligere forskning vist at ansatte ved utdanningsinstitusjoner kan overvurdere sine egne evner. I en studie av K. Cross, ble professorene ved et fakultet i USA spurt om å rangere sin egne lærerferdigheter og 94% rangerte seg som over gjennomsnittet i sitt eget fakultet (Alicke & Govorun, 2005) og gir en indikasjon på at det kan være flere årsaker til hvordan utfallet blir.

Om overdreven skråsikkerhet innenfor den kognitive psykologien kan sies til å eksistere, er det avhengig av hvordan det blir målt (Olsson, 2014).

2.4 Måling av skråsikkerhet

Det finnes hovedsakelig to teknikker for å måle kalibrering i psykologiske eksperiment (Michailova, 2010), "Discrete Propositions' Task" (DSP) og "The Fractile Method" (TFM). TFM dreier seg om at enheten avgrensar svaret sitt innenfor et område, til eksempel et minimums og maksimumsestimat (Plous, 1993). Denne metoden kan fortelle mer om skråsikkerhet utover at det er til stede og krever mer statistisk analyse (Lichtenstein, Fischhoff & Phillips, 1982). I DSP-metoden blir enhetene bedt om å svare på spørsmål for å deretter angi i hvor stor grad respondenten er sikker på at svaret er rett. DSP-metoden vurderes som mest hensiktsmessig å anvende til å svare på oppgavens problemstilling og hensikt.

Med DSP-metoden tatt i betraktning for å måle overdreven skråsikkerhet, trenger studien å analysere en beslutning hvor svaret kan bedømmes som rett eller galt sammen med en måling av hvor selvsikker respondenten er på at beslutningen er riktig. Skalaen som respondentene indikerer hvor selvsikre de er kan brukes på spørsmål som kan behandles som binære variabler. I et slikt tilfelle kan man eksempelvis velge mellom flere alternativ som er rett eller galt. Ved eksempelvis fire svaralternativ vil skalaen starte på 25% da det er den laveste graden av selvsikkerhet respondenten kan ha og indikerer tilfeldig gjetting.

Konseptet for måling vil derfor være sammenhengen mellom gjennomsnittlig nøyaktighet og selvsikkerhet. De mest anvendte metodene for å regne ut denne sammenhengen er ved en bias score og kalibreringsgrad (Russoe & Schoemaker, 1992; Plous, 1993) der disse er to måter å framstille hvor respondentene ligger i forhold til en idealverdi.

Bias score

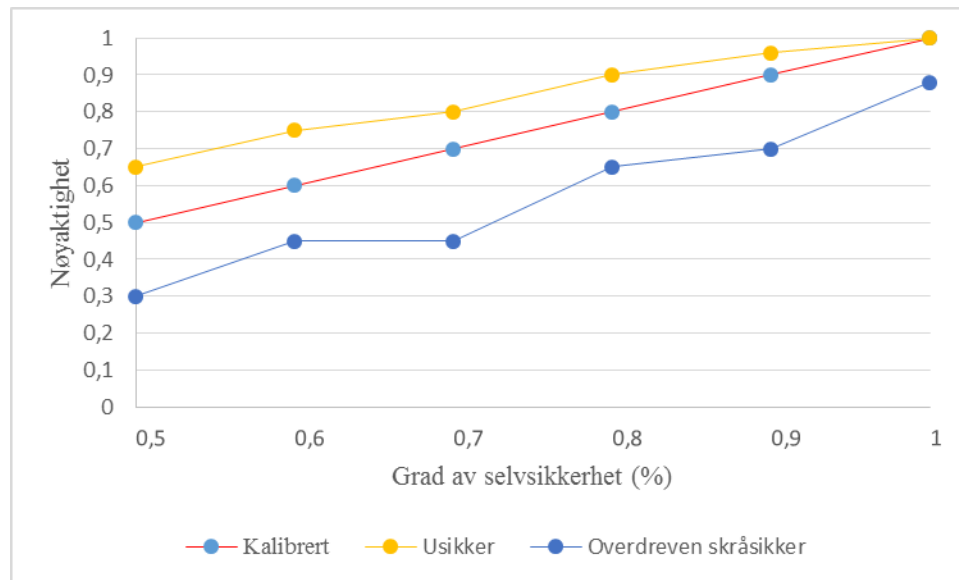
En "bias score" er en ofte anvendt forklaringsmodell for å visualisere om skråsikkerhet er til stede ved å synliggjøre skråsikkerhet og usikkerhet (Plous, 1993; Pulford, 1996). "Bias score kalkuleres som forskjellen mellom den gjennomsnittlige verdien på selvsikkerhetsskalaen og andelen av faktisk riktige svar. En positiv bias score representerer da overdreven skråsikkerhet, mens en negativ representerer usikkerhet på om enheten har riktig svar de gangene enheten faktisk svarer rett. En bias score på null viser en kalibrert enhet" (Michailova, 2010, s.7), dermed blir utregningsmetoden:

$$\text{Bias score} = \text{gjennomsnittlig \% selvsikkerhet} - \text{gjennomsnittlig \% riktig}$$

Kalibreringsgrad

Selv om bias score er enkel å anvende så har den fått kritikk for å kunne være misledende fordi den ser på gjennomsnittet av nøyaktighet og selvsikkerhet til hver respondent og ikke på hvert enkelt svar (Plous, 1993). Respondentene kan da i utgangspunktet ha rett i sin første beslutning der de er usikre og ha feil i en beslutning de er sikre, men allikevel få en forholdsvis lav bias score. Derfor kan det være formålstjenlig og også se på kalibreringsgraden da den tar for seg forskjellene mellom hvert enkelt spørsmål.

Måling av skråsikkerhet relaterer seg ofte til graden av kalibrering til de som blir undersøkt. Kalibrering er i den graden den subjektive antagelsen er lik den faktiske nøyaktigheten (Plous, 1993), eller med andre ord det du tror er riktig og det som egentlig er riktig samsvarer. Avvik fra å være kalibrert kan da leses over eller under en kalibreringslinje. Under kalibreringslinjen vil da vise grad av skråsikkerhet, mens over grad av usikkerhet som vist i figur 1:



Eksempelvis hvis en beslutningstaker har en 90% grad av selvsikkerhet i 10 beslutninger, vil den være kalibrert om den har rett 9 av 10 ganger og sådan ligge på kalibreringslinjen. Kalibrering er derfor en måte å undersøke om overdreven skråsikkerhet er tilstede på.

Utregningsmetoden for kalibreringsgraden er Pulfords (1996, s. 18) formel for kalibrering:

$$\text{Overdreven skråsikkerhet} = \frac{1}{N} \sum_{t=1}^T n_t (r_t - c_t)$$

I den hensikt å vise at skråsikkerhet er tilstede eller ikke, kan dette forenkles ved å ta gjennomsnittlig sikkerhetsprosent (x) minus gjennomsnittlig nøyaktighetsprosent (c) på hvert enkelt spørsmål til hver enkelt grad av selvsikkerhet, og formelen forenkles til:

$$\text{Overdreven skråsikkerhet} = x - c$$

3. Metode

3.1 Undersøkellesgruppe

Et totalt antall av 116 personer (18 offiserer og 98 kadetter) som tilhører Forsvarets Krigsskole har deltatt på denne undersøkelsen i perioden 14. til 15. mars. Respondentene ble strategisk

utvalgt for å sikre at kadetter og offiserer fra alle Krigsskolens avdelinger er med på å danne datagrunnlaget for studien og gjøre utvalget er representativt. Sammensetningen til kullene er i stort likt med tanke på sammensetningen av alder, tjenestetid og tilhørighet. Offiserene på sin side er langt færre enn kadettene og er valgt ut etter tilgjengelighet. Offiserene er spredt på forskjellige stillinger som dekker hele Krigsskolens kompetansefelt og vil gjøre utvalget mer representativt til resten av Forsvaret.

3.2 Prosedyre

Alle respondentene har svart frivillig og anonymt på et skriftlig spørreskjema. Skjemaet er selvforklarende og respondenten har kunnet delta med de forutsetningene den hadde i situasjonen uten bruk av hjelpemidler. Jeg har unngått å fortelle at jeg undersøker fenomenet skråsikkerhet da innramming i seg selv som Pulford (1996) påpeker, vil rammen rundt informasjonen kunne påvirke respondentene i hvordan de svarer på spørsmålene. Spørreskjemaene har vært utlevert av meg selv og levert tilbake i en lukket boks av respondentene. I de tilfeller større grupper har svart, er skjemaene levert samlet direkte til meg. Etter undersøkelsen var ferdig ble alle skjemaer lagt usortert i en felles mappe for så å bli registrert for å opprettholde anonymiteten.

Spørreskjema

Spørreskjemaet (Vedlegg A) bruker en tidligere anvendt metode for å måle overdreven skråsikkerhet ved å la respondentene ta stilling til flere spørsmål (Russo & Schoemaker, 1992; Plous, 1993), og i dette tilfellet 10 spørsmål. Etter hvert spørsmål rangerte de på en skala hvor sikker de var på at svaret de gav var riktig. Til hvert spørsmål var det to alternativ, der ett er riktig og det andre feil. Det er en prosentvis skala som skal indikere hvor sikker respondenten er på svaret er riktig og starter på 50% med intervaller på 10 opp til 100%. 50% er laveste verdi fordi det indikerer ved to svaralternativ at respondenten har gjettest på svaret. Respondentene har også oppgitt variablene status (offiser eller kadett), kjønn, alder og tjenestetid i Forsvaret. Det er kritisk for studien at respondentene forstår hvordan man skal anvende skalaen for å indikere hvor sikker respondenten er på at svaret er riktig. Spørreskjemaet søker derfor å forklare dette på en enkel og kortfattet måte.

Spørsmålene baserer seg på fakta og skal besvares ut ifra generell kunnskap og er forsøkt til å være variert men noe spisset inn på fagtilhørigheten til undersøkelsesgruppen. Spørsmålene er

tatt fra samme metode på tidligere forskning på samme fenomen (Plous, 1993; Michailova, 2010; Atanasov, 2012). Spørsmålene 2,4,5,6,7,8 og 9 er ikke hentet direkte fra et standardisert skjema men har alle utspring fra samme skjema. De er tilpasset undersøkelsesgruppens kultur og fagfelt, da generell kunnskap er subjektivt. Som Plous (1993) beskriver, bør spørsmålene stilles på en slik måte som gjør at respondenten må vurdere hvilket alternativ som er riktig. Fenomen som man har et generelt forhold til, fenomen som kan telles eller plasseres på eksempelvis et kart eller kronologisk gir rom for at dømmekraften kan bli påvirket av prosesser og beslutningsfeller som igjen kan føre til overdreven skråsikkerhet. Disse poengene gjør at det hensiktsmessig å finjustere spørsmålene slik at de treffer undersøkelsesgruppen.

Studien la på sin side opp til at heuristikker skulle spille inn på beslutningstakingen gjennom å utforme spørsmålene på en måte som ikke eliminerer muligheten for overdreven skråsikkerhet, hvilket er mulig å gjøre om spørsmålene er for enkle (Lichtenstein et al, 1982)

3.3 Registrering og måling

Dataene fra spørreskjemaene er registrert inn i Microsoft Excel. Hvert spørreskjema har fått et løpenummer som er notert på respondentens spørreskjema slik at den aktuelle besvarelsen kan spores i etterkant. Dataene til hver respondent ble så registrert i variablene: status, kjønn, alder, tjenestetid, svar og grad av selvsikkerhet på hvert spørsmål. Spørsmålsvariablene er binære variabler med tilhørende intervallvariabler fra selvsikkerhetsskalaen (Field, 2014).

Oppgaven bruker som nevnt kalibreringsgrad og bias score for å måle om overdreven skråsikkerhet er til stede:

$$\text{Bias score} = \text{gjennomsnittlig \% selvsikkerhet} - \text{gjennomsnittlig \% riktig}$$

Kalibreringsgrad:

$$\text{Overdreven skråsikkerhet} = x - c$$

Gjennomsnittlig sikkerhetsprosent (x) minus gjennomsnittlig nøyaktighetsprosent (c) på hvert enkelt spørsmål til hver enkelt grad av selvsikkerhet:

4. Resultat

4.1 Resultat og analyse fra beregning av bias score

Tabell 1.1

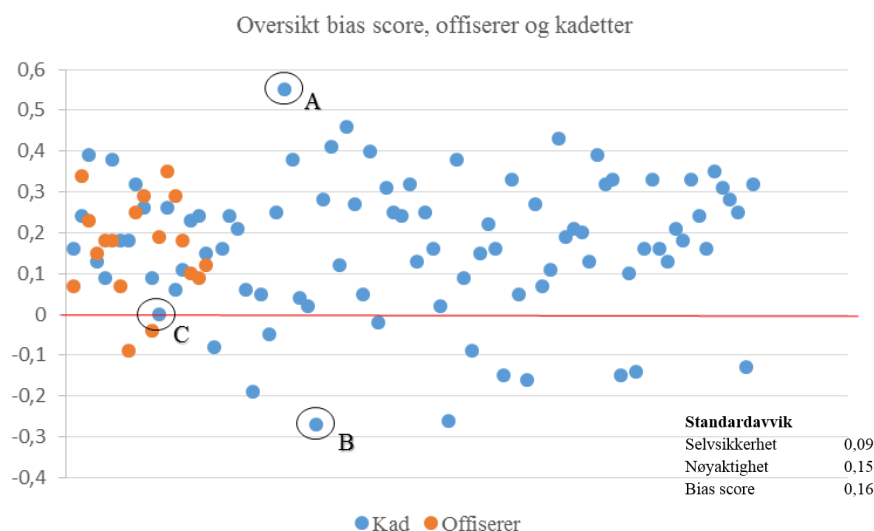
Gjennomsnittlig selvsikkerhet, nøyaktighet og bias score for alle respondenter: kadetter og offiserer.

	Alle respondenter	Kadetter	Offiserer	Forskjell
Selvsikkerhet	0,7302	0,7199	0,7806	0,0607
Nøyaktighet	0,5613	0,5500	0,6167	0,0667
Bias Score	0,1689	0,1699	0,1639	0,0060

Tabell 1.1 viser at alle respondentene har en gjennomsnittlig bias score på 0.1689 og indikerer at de er mer selvsikre på at de har rett enn det nøyaktigheten vil tilsi. Det fremkommer tilnærmet ingen forskjell på bias score mellom kadetter og offiserer, *hvilket avkrefter H1*. Derimot har offiserer en tendens til å være mer selvsikre med høyere nøyaktighet sammenlignet med kadetter.

Tabell 1.2

Gjennomsnittlig spredning av bias score for alle respondenter.



Hvert punkt indikerer hver enhets bias score langs Y-aksen (-1 til 1) der 0-linjen (rød) viser hvor respondenten skal ligge om den er helt kalibrert. Punkter over den 0-linjen indikerer overdreven skråsikkerhet og under indikerer usikkerhet. X-aksen separerer enhetene. Respondent A (0.55) tenderer til å være overdrevent skråsikker. Respondent B (-0.27) tenderer til å være usikker. Respondent C (0.00) tenderer til å være helt kalibrert.

Tabell 1.2 viser at det er en tydelig tendens til overdreven skråsikkerhet blant de fleste respondentene, men at det ikke er et merkbart skille mellom offiserer og kadetter.

4.2 Resultat og analyse fra beregning av kalibreringsgrad

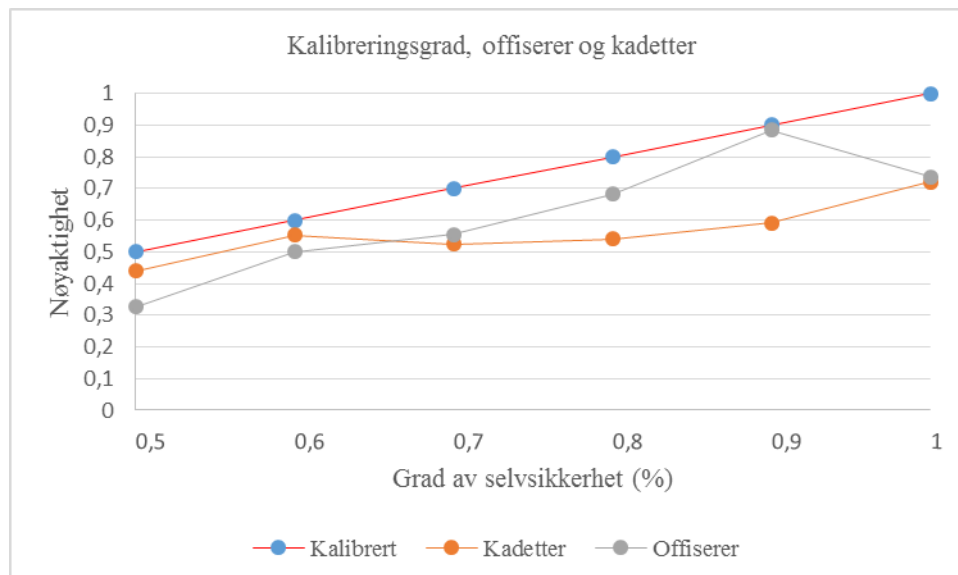
Tabell 1.3: Kalibreringsgrad for kadetter og offiserer per selvsikkerhetsintervall

Kadetter				Offiserer			
Selvsikkerhet	n_t	n_r	% riktig	Selvsikkerhet	n_t	n_r	% riktig
0,5	261	115	44,06	0,5	43	14	32,56
0,6	114	63	55,26	0,6	14	7	50,00
0,7	122	64	52,46	0,7	18	10	55,56
0,8	120	65	54,17	0,8	22	15	68,18
0,9	98	58	59,18	0,9	26	23	88,46
1	165	119	72,12	1	57	42	73,68

Grad av selvsikkerhet: indikerer oppgitt nivå av selvsikkerhet der n_t = antall svar på alle spørsmål og n_r = antall riktige svar innenfor respektive selvsikkerhetsgrad.

Tabell 1.3 viser hvor mange % riktige svar respondentene har fått i de forskjellige gradene av selvsikkerhet. Ved høy grad av selvsikkerhet (90-100%) viser kadettene og offiserene tydelige tegn til overdrevent skråsikkerhet. De ganger graden av selvsikkerhet er 100% vil offiserene og kadettene ta feil i ca. 25% av gangene. Det fremkommer også at kadettene tar mer feil enn offiserene på høy grad av selvsikkerhet. Ved 90% grad av selvsikkerhet tar kadettene feil 40% av gangene.

Tabell 1.4: Kalibreringsgrad for offiserer og kadetter



Tabell 1.4 viser for hver grad av selvsikkerhet (x-akse), hvor nøyaktig i prosent (y-aksen) respondentene er for hver grad av selvsikkerhet. Eksempelvis så kan vi se at for 90% grad av selvsikkerhet, har kadettene rett under 60% riktig og viser sådan en tendens skråsikkerhet de ganger de har indikert at de er 90% sikker på at de har valgt riktig svar. Det indikerer at de ganger de er 90% sikre på at de har rett vil de de facto ha rett ca. 2 av 3 ganger.

Tabellene 1.3 og 1.4 viser at offiserer og kadetter begge tenderer til å være skråsikre, men i motsetning til bias score, viser kalibreringsgraden at kadettene tenderer til å være noe mer skråsikre enn offiserene i intervallene 80 - 90%, *hvilket også avkrefter H1*. Et annet funn er at spesielt offiserene tenderer til å ha en høyere grad av selvsikkerhet når de har rett, men gjelder også når de tar feil.

4.3 Kontrollvariabler

Resultatet over kontrollvariablene kjønnsforskjeller, alder og tjenestetid.

Tabell 1.5: Gjennomsnittlig bias score fra spesifikke aldersutsnitt

	Aldersutsnitt					
	22 år	23 år	24 år	25 år	26 år	27 år
Selvsikkerhet	0,7025	0,7124	0,7307	0,7287	0,7321	0,7213
Nøyaktighet	0,5667	0,5667	0,5200	0,5133	0,5786	0,5375
Bias score	0,1358	0,1457	0,2107	0,2153	0,1536	0,1838

Tabell 1.5 viser at respondentene i alderen 24 og 25 år tenderer til økt overdreven skråsikkerhet og tyder på at overdreven skråsikkerhet kan forekomme oftere i dette aldersspennet.

Tabell 1.6: Gjennomsnittlig bias score for spesifikk tjenestetid

	Tjenestetid								
	1 år	2 år	3 år	4 år	5 år	6 år	7 år	8 år	9 år og mer
Confidence	0,7700	0,7238	0,6931	0,7064	0,7350	0,6800	0,7929	0,7600	0,7806
Accuracy	0,6000	0,5500	0,5750	0,5773	0,5300	0,5333	0,5714	0,3750	0,6188
Bias score	0,1700	0,1738	0,1181	0,1291	0,2050	0,1467	0,2214	0,3850	0,1619

Tabell 1.6 viser at respondentene med tjenestetid i 5 år og 7-8 år tenderer til å være mer overdrevent skråsikre. Tendenser til skråsikkerhet ved 5 års tjenestetid kan gi indikasjoner på en mulig sammenheng med funnet i tabell 1.5 da denne aldersgruppen ofte har karrierestart i 19-20 års alderen og vil sådan ha 5 års tjenestetid. Oppgaven har ikke god nok analyse og metode for å belyse dette utover å gjøre en meget svak antagelse om en sammenheng, men kan derfor være et element å undersøke videre.

Tabell 1.7: Gjennomsnittlig bias score for menn og kvinner

	Menn	Kvinner
Selvsikkerhet	0,7379	0,6636
Nøyaktighet	0,5589	0,5818
Bias Score	0,1789	0,0818

Tabell 1.7 viser at det er markant forskjell mellom menn (0.18) og kvinner (0.08) og at menn tenderer til å være mer overdrevent skråsikre enn kvinner. Dette er i samsvar med tidligere forskning (Sieber, 1979) som har vist at kvinner er mindre selvsikre i sin beslutningstaking som Pulford (1996) også beskriver. Dette kan indikere at det finnes kjønnsforskjeller også i andre felt i det psykologiske domenet slik som Croson & Gneezy (2009) påpeker, og er sådan relevant for begge kjønn å være bevisst hver for seg, i samhandling med hverandre og kan også være et moment til videre forskning.

5. Diskusjon

Problemstillingen til studien har vært å undersøke om overdreven skråsikkerhet er tilstede hos forsvarsansatte ved Krigsskolen og resultatet tyder på at det er det hos de aller fleste som studien har undersøkt. Kapittelet vil diskutere resultatene og peke på mulige årsaker til hvorfor Forsvarsansatte viser tendenser til overdreven skråsikkerhet, til hvorfor offiserer viser mindre tendenser til å være skråsikre enn kadettene og til at offiserene ser ut til å være veldig sikre selv når de tar feil.

Hvorfor kan Forsvarsansatte med sine tiltak for å unngå irrasjonalitet vise merkbare tendenser til overdreven skråsikkerhet?

Resultatet har vist en gjennomgående tendens til at respondentene er overdrevent skråsikre uavhengig av kjønn, alder, tjenestested og rollen som kadett eller offiser, og studien kan sådan tyde på at overdreven skråsikkerhet er til stede hos forsvarsansatte på Krigsskolen. Tidligere studier har på sin side vist at overdreven skråsikkerhet har blitt observert i forskjellige yrkesgrupper som advokater, leger, psykologer, forhandlere, ingeniører og sikkerhetsanalytikere (Griffin & Tversky, 1992) og kadetter og offiserer på Krigsskolen er tilsynelatende intet unntak. Positive illusjoner, menneskers generelle tendens til å overvurdere seg selv i forhold til omgivelsene (Johnson, 2004) er med på å forsterke antagelsen om at overdreven skråsikkerhet er et fenomen som ikke kan unngås. Griffin & Tversky (1992)

påpeker også at overdreven skråsikkerhet er vanlig, men ikke universalt hvilket studier på for eksempel meteorologer, profesjonelle bookmakere og bridgespillere har vist (Plous, 1993). Det var derfor ikke gitt fra start at studien ville konkludere med at overdreven skråsikkerhet var til stedet, men det ser ut som at denne undersøkelsesgruppen ikke er annerledes enn andre yrkesgrupper som er studert tidligere.

Ansatte i Forsvaret omgir seg med en slags rigiditet i form av regler og prosedyrer som skal hjelpe dem å være analytiske og rasjonelle i sin beslutningstaking. Teorien om bundet rasjonalitet beskriver i grovt at hjernen ikke har kapasitet til å være rasjonell og er grunnen til at intuitiv tankegang oftest faller naturlig. Sett fra dette perspektivet er da denne rigiditeten til for å skape en slags illusjon av kontroll, hvis kontroll forstås som at vi kan kontrollere hvordan vi tenker og tar beslutninger.

Risikoprofesjoner som til eksempel det militære, politi og andre tilsvarende nødetater, karakteriseres av at de alle må forholde seg til en konstant usikkerhet og tvetydighet, der de i utgangspunktet ikke vet hvilke utfordringer de kan komme til å møte. Søken om å møte dette med en form for rigiditet gjennom regler og prosedyrer, kan da bli sett på som et paradoks fra et perspektiv der heuristikker og skjevheter er i fokus. På denne måten kan rigiditeten skape en sårbarhet for heuristikker og skjevheter om beslutningstakerne utelukkende belager seg på rutiner og prosedyrer og sådan legge til rette for en rekke alvorlige konsekvenser som følge av dette. Intuitiv beslutningstaking vil fortsatt være tilstede og ha negativ effekt om det blir et resultat av mentale snarveier som leder til beslutningsfeller som eksempelet med offiseren og minefeltet. Det kan også være positivt om den kommer fra en genuin evne som igjen kan gi gode beslutninger, og er noe Kahneman & Klein (2009) begge er enige om. Hadde resultatene vist at overdreven skråsikkerhet ikke var til stede, kunne det ha tydet på en velutviklet intuitiv tankegang som ikke var påvirket negativt av heuristikker og skjevheter og oppgaven kunne gått mer i dybden på hvordan intuisjon kan være en styrke. Ettersom overdreven skråsikkerhet allikevel er til stede, kan det gi et signal om at prosedyrer og verktøy kan være til hjelp for rasjonal tankegang. Mennesket er ikke irrasjonelt i seg selv som Kahneman (2011) presiserer, men i noen tilfeller kan prosedyrer og institusjoner hjelpe med å fatte mer nøyaktige beslutninger. Dette gir dog ikke nødvendigvis en generell rasjonell tankegang.

I og med at resultatene antyder at fenomenet er tilstede er det rimelig å anta at noe fremmer overdreven skråsikkerhet, være seg rigiditet, kultur eller andre faktorer. Fra dette perspektivet

kan det som påvirker legge et grunnlag for det irrasjonelle, selv om det har en hensikt med å unngå det, vil Krigsskolen på én måte utdanne overdrevent skråsikre offiserer. Den tilsynelatende tilstedeværelsen av overdreven skråsikkerhet hjemler imidlertid en diskusjon rundt faktorer som kan skape eller opprettholde at overdreven skråsikkerhet. Resultatet indikerer også utover tilstedeværelsen av fenomenet, at kadetter i aldersgruppen 24 og 25 år, altså etter noen år med tjenesteerfaring, viser mer overdreven skråsikkerhet en andre kolleger som er yngre enn 30 år. Overdreven skråsikkerhet må enten oppstå eller vedvare mens undersøkelsesgruppen er en del av Krigsskolen. Spørsmålet blir derfor om det eksisterer en kultur på Krigsskolen som fremmer overdreven skråsikkerhet? Ønsket om en troverdighet som leder gjør at kadettene forventes å ha blant annet fagkompetanse som en viktig forutsetning for troverdigheten og er en av tre grunnsteiner som utgjør offiserskompetanse i *Krigsskolens Konsept for Offisersutvikling* (Boe, 2015, s. 197-201). Skulle det imidlertid være tilfelle at kadetten føler at han ikke innehar den tilstrekkelige fagkompetansen, vil det være med på å forklare opphavet til holdninger som "fake it, until you make it"², som kan føre til at kadetten selektivt velger å være overdrevent skråsikker. Dette er ikke for å se kritisk på praktiske tilnærminger i en hverdag preget av utdanning, men ment til å peke på faktorer til at kultur kan være en årsak til overdreven skråsikkerhet som kan føre med seg alvorlige konsekvensene slik som Howard (1984) og Johnson (2004) vektlegger sterkt at overdreven skråsikkerhet kan ha.

Et annet interessant perspektiv i tillegg til en kultur som kan skape, holde liv i, eller fremme fenomenet, er om undersøkelsesgruppen allerede hadde disse tendensene da de ble selektert inn på Krigsskolen. Oppgaven skal ikke gå i dybden på dette, men det er verdt å merke seg siden det ikke har vært større studier på dette fenomenet i Forsvaret tidligere så langt jeg vet.

Studiens resultat åpner også for at det muligens kan være andre årsaker til at overdreven skråsikkerhet er tilstede. Det finnes mange faktorer som påvirker hvorfor man velger å handle slik som man gjør, og et annet perspektiv er det følelsesmessige. Å være veldig sikker på noe medfører ofte en god følelse, og at mennesker har behovet for en god selvfølelse (Huitt, 2004), kan være med på å forklare hvorfor beslutningstakere ikke finner det alarmerende at de er skråsikre. Det er rimelig å anta at de fleste vet at de kan ta feil og at dette kan få alvorlige konsekvenser. Uavhengig, så gir en høy grad av selvsikkerhet en god følelse som Griffin & Tversky (1992) sammenligner med optimisme, og er en følelse som kan få individet til å handle

² «Fake it until you make it» er et uttrykk i denne sammenhengen brukt i forbindelse med å framstå som kompetent overfor undergitte selv om man enda ikke er det.

når det ellers ikke ville ha gjort det. Dette kan sådan bli et problem om beslutningstakere vegrer seg å gå bort fra å være skråsikre med en tilhørende "god" følelse, og dermed ikke lenger ser objektivt eller rasjonelt på situasjonen.

Offiserer viser mindre tendenser til å være skråsikre enn kadettene

Resultatet indikerer at offiserene har en bedre kalibreringsgrad enn kadettene og er med på å avkrefte at kadettene utviser mindre grad av overdreven skråsikkerhet enn offiserene. Opphavet til denne hypotesen var at graden av tilbakemelding som kadettene er utsatt for ville gjøre dem mer kalibrert enn offiserene. Graden av tilbakemeldinger ble så sett opp mot offiserenes antatte tilbøyelighet til å stole på sin intuitive tankegang som igjen er sårbar for heuristikker og skjevheter (Kahneman, 2011), og at det derfor var en forskjell mellom de to. Det som ikke teorikapittelet tok høyde for når det sammenlignet offiseren med å være en ekspert med tilhørende fagkunnskap, var graden av tilbakemeldinger en offiser har fått gjennom hele karrieren. Jo mer mennesker man omgir seg, jo mer tilbakemeldinger blir gitt direkte og indirekte. Tatt karrierestigen til Forsvaret i betraktning som ofte innebærer å skifte stilling etter noen år, har offiserene omgitt seg med mange forskjellige mennesker. Fra dette perspektivet så er de blitt mer kalibrert utover karrieren der de kan si noe mer om hva de kan og ikke kan. Resultatet indikerer imidlertid at offiserene bommer de også, men de er generelt bedre enn kadettene når de er 80% og 90% selvsikre.

En annen måte å se på årsaker til hvorfor resultatet indikerte at offiserene viste mindre overdreven skråsikkerhet enn kadettene, er det Kahneman og Klein begge hevder er det beste man kan gjøre for å kompensere for påvirkning i det kognitive domenet, også når det kommer til overdreven skråsikkerhet, nemlig å kjenne igjen de situasjoner som man vet at mentale prosesser kan påvirke i og resultere i en skjev beslutningstaking (Kahneman, 2011). Dette tatt i betraktning, vil offiserene ha assosiert at de var overdrevent skråsikre, dratt kjensel på situasjonen og tenkt seg om en gang til. Det er umulig for studien å peke på dette som en faktisk årsak til hvorfor offiserene var noe mer kalibrerte enn kadettene, men det poengterer viktigheten av å merke seg denne sårbarheten man har for overdreven skråsikkerhet å ta det inn i selvbevisstheten og muliggjør kjennskap til lignende situasjoner senere. Dette kan være tilfellet for offiserene om de dro kjennskap på å være skråsikre og muligheten til at de kunne være overdrevent skråsikre. Sett ut ifra påstanden om at offiserenes antatte velutviklede mentale skjema, kan disse mentale prosessene også være en av årsakene til hvorfor offiserene tenderte til å være bedre kalibrert.

Overdrevent skråsikre selv om de tar feil

Det er et positivt tegn at resultatene tyder på at offiserene på sin side utviste noe mindre grad av overdreven skråsikkerhet enn kadettene. Dette kan si noe om at overdreven skråsikkerhet kan minke med tid, alder og eller erfaring. Offiserene har høyere nøyaktighet og selvsikkerhet, men resultatene tyder også på at offiserene tenderer til å vise en høy grad av selvsikkerhet i det de tar feil og de ganger offiserene er 100% sikre, vil de ta feil i ca. 25% av gangene. Resultatet er basert på fakta med en riktig og gal avgjørelse som respondentene har fattet i en situasjon uten påvirkning av usikkerhet og tvetydighet som kan prege et situasjonsbilde de er forventet å fatte beslutninger i. Dette tatt i betraktning er denne observerte tendensen hos både offiserene og kadettene bemerkelsesverdig. Dette kan bety at en leder som framstår som skråsikker, gjerne kan være overdrevent skråsikker. Sett i sammenheng med den påvirkningskraften offiserene kan ha og hvordan de framstår når de er skråsikre, kan være med på å belyse noen ytterligere årsaker til fenomenet.

Psykologisk sett tenderer mennesker til å følge dem som har ekspertstatus (Ehrlinger et al, 2016). Sweeney et al. (2011) viser til lederens ekspertmakt som en kilde til makt og påvirkning overfor de undergitte i den militære konteksten og at en ekspert kan anvende et bredere aspekt av evner og atferd sammenlignet med en mindre erfaren leder, som kadetten i dette tilfellet. Det er da rimelig å anta at offiserene på Krigsskolen har en tydelig påvirkningsevne ovenfor kadettene bare ut ifra dette perspektivet. Det gjør nødvendigvis ikke offiserene bedre kalibrert bare fordi de har en ekspertmakt, og resultatet av studien sammen med tidligere forskning tyder på dette (Griffin & Tversky, 1992; Plous, 1993; Kahneman, 2011) og gir sådan ingen garanti for at disse beslutningen er fattet på et tilnærmet rasjonelt grunnlag. Ekspertmakt kan ha sine svakheter i det lederne stoler overdrevent på sin ekspertise og intuisjon som igjen kan føre til at de man har påvirkningskraft over gjør det samme. Tidligere forskning har som nevnt vist professorers markante overdrevne tro på sine egne evner til å drive læring (Ehrlinger et al, 2016) og underbygger at tanken om at, offiserene kan bli negativt influert i sin tenkemåte av ekspertmakt, ikke helt urealistisk. Forsvarets hierarkiske system er på sin side med på å forsterke dette, der klare autoritære skiller påvirker offiserene så vel som de undergitte. Perspektivet drar igjen fram kultur som faktor og om det kan være fremmede for en tilnærming der tiltenkte rollemodeller med sin bruk av intuitiv beslutningstaking påvirker de undergitte til å gjøre det samme. En slik påvirkning er det rimelig å anta at offiserene har ovenfor kadettene på lik linje med forskning som tilsier menneskers ukritiske tillitt til eksperter innenfor sitt fagfelt

(Ehrlinger et al., 2016). Fra dette perspektivet kan det være faktorer som kan øke sårbarheten for overdreven skråsikkerhet. Med denne påvirkningskraften tatt i betraktning kan offiserene legge grobunn for overdreven skråsikkerhet hos kadettene.

Det er viktig å tenke på at dette er ikke nødvendigvis noe som er valgt bevisst av lederen, og overdreven skråsikkerhet kan på denne måten sees på som et tilstedeværende fenomen uten at det trenger å være synlig. Hvis dette er tilfellet, er det ikke sikkert at andre kan se at lederen er overdrevent skråsikker.

For å sette dette perspektivet i kontekst trekker oppgaven fram Vassdal-ulykken i 1986, der 16 soldater omkom i et snøskred. Ulykken har preget Forsvaret i stor grad og har blitt et eksempel på hvordan beslutninger kan få katastrofale følger. En annen situasjon er ulykken ved Herjangsfjellet i 2006 der en Leopard 2 stridsvogn skled ned i et tjern. Det er rimelig å anta at ledere i slike situasjoner, som har fattet lignende beslutninger mange ganger tidligere, var rimelig sikre på at det kom til å gå bra. Beslutninger influert av overdreven skråsikkerhet vil åpenbart være lite heldig og om det er slik at lederen framstår så selvsikker som det 100% vil tilsi, kan det tyde på at det er lite som indikerer ovenfor andre at han tar feil. Om det da ikke er noen som stiller spørsmålstegn så lenge lederen framstår sikker, kan det alene være en årsak til overdreven skråsikkerhet i seg selv, da dette vil tilsi en etablert praksis som har fungert tidligere. Det kan derfor tyde på at fokuset bør ligge på årsakene framfor å utelukkende skape mer rigiditet som er til for å begrense sannsynligheten for negative konsekvenser. Det poengterer også den antagelsen om å ikke stole blindt på eksperters beslutninger. Ekspertene er også sårbare for påvirkning, selv om de skulle mene noe annet uansett hvor overbevisende de skulle vise seg til å være.

På bakgrunn av statusen offiserene har finnes det lite som tilsier at man skal sette spørsmålstegn ved deres beslutninger. Vi lider alle av bundet rasjonalitet og det eneste vi kan gjøre er å ta inn over oss at det er slik samtidig som å prøve å kjenne igjen situasjoner der vi er sårbare for heuristikker og skjevheter. Den militære profesjonen befinner seg ofte i situasjoner som preges av mangelen på tid, forutsigbarhet, og andre ressurser, men det er også da heuristikker og skjevheter sakte kommer krypende inn.

6. Studiens begrensninger

Det eksisterer svakheter med denne metoden og disse søkes å belyses i grovt i dette kapittelet

Undersøkelsesmetoden og validitet

Det eksisterer kritikk til selve fenomenet overdreven skråsikkerhet, er det dette fenomenet vi måler eller er det noe annet, der det settes spørsmålstegn til hva overdreven skråsikkerhet består av og hvordan det kan måles (Olsson, 2014). For å imøtekomme dette har studien brukt teori, målemetoder og undersøkelsesmetoder som er anerkjente innenfor fenomenet.

Det finnes flere teknikker og formler for å måle overdreven skråsikkerhet. Bias score en av disse teknikkene, men er ikke uten svakheter (Plous, 1993). Denne teknikken er allikevel anerkjent for måling av fenomenet og anvendt i tidligere studier (Lichtenstein et. al, 1982; Russoe & Schoemaker, 1992; Plous, 1993; Pulford, 1996; Maichailova, 2010) og studien vurderer metoden god nok, særlig i sammen med kalibreringsgrad for å kunne påvise om fenomenet overdreven skråsikkerhet er tilstede eller ikke.

Bruk av spørsmål som ikke kommer fra standardiserte skjemaer vil være en svakhet. For å motvirke dette er spørsmålene blitt brukt, eller springer ut ifra lignende studier publisert i bøker og tidsskrifter (Russoe & Schoemaker, 1992; Plous, 1993; Atanasov, 2012), som igjen er testet i pilotundersøkelser for å måle overdreven skråsikkerhet.

Det er en svakhet i spørsmålene om de ikke er tilpasset undersøkelsesgruppen og variert. Kategoriene er variert for å redusere risikoen som for at én type spørsmål kan produsere overdreven skråsikkerhet og en annen usikkerhet og sådan former hvordan enheten velger å svare.

Jeg kan ikke med sikkerhet si at respondentene ikke har nyttet hjelpemidler, hoppet fram og tilbake eller endret sine svar underveis i spørreskjemaet. Disse momentene kan ha påvirkning for validiteten til oppgaven. Derfor har jeg tydelig valgt å beskrive dette i innledningen til spørreskjemaet, samtidig som jeg ved flere anledninger har vært tilstede selv når respondenter har fylt ut spørreskjemaet i plenumssammenhenger.

Da innramming av spørreskjemaet for respondentene kan forme respondentenes tenkemåte og føre til at undersøkelsen måler noe annet enn overdreven skråsikkerhet, var jeg nøye med å holde tilbake informasjon om oppgavens tematikk for å øke validiteten til studien.

Antall respondenter og reliabilitet

Antall respondenter, offiserer, kadetter, kvinner og menn er ulikt fordelt med overvekt på kadetter og menn på Krigsskolen. Med tanke på at Krigsskolen er denne studiens populasjon er det dog et godt antall respondenter fordelt på status, kjønn og avdelingstilhørighet. Men skeivfordelingen og antall respondenter gjør at den ikke nødvendigvis gjelder for andre situasjoner og andre personer utenfor Krigsskolen, og / eller i det sivile.

Erfaring og tjenestetid er ikke forbeholdt offiserer og det er muligheter for at eldre kadetter kan ha lengre tjenestetid i Forsvaret enn offiserer og dermed mer erfaring enn offiserene. Sådan er det en svakhet å utelukkende referere til offiserene som eksperter. Selv om dette gjelder et fåtall sammenlignet med helheten så ble tjenestetid i undersøkelsen spesifisert også for å unngå at dette skulle bli en uregistrert feilkilde.

Subjektiv selvsikkerhet

Subjektiv selvsikkerhet har fått kritikk for å kunne være en upålitelig indikasjon på validiteten til intuitiv beslutningstaking (Kahneman & Klein, 2009). Det er en svakhet som er vanskelig å motvirke da subjektiv selvsikkerhet er sentralt i måling av overdreven skråsikkerhet, som denne studien deler med andre studier på samme fenomen.

Egen forutsetning og påvirkning

Jeg er klar over at jeg selv kan ha blitt preget av egen forutinntatthet og et offer for egne heuristikker og skjevheter. For å møte dette har jeg utfordret andre med varierende bakgrunn på innhold i oppgaven i den hensikt å kunne opprettholde et nyansert syn.

Mentalt skjema og tilbakemeldinger.

Mentale konsept ligger utenfor denne oppgavens fagområde og det er mange andre faktorer som ikke framkommer i studien som kan påvirke offiserenes mentale skjema. Hensikten er å belyse at det finnes andre fenomen som også kan fremprovosere overdreven skråsikkerhet.

7. Forslag til videre studier

På generelt grunnlag er det hensiktsmessig å etterprøve denne studien for bekrefte at overdreven skråsikkerhet er til stede på Krigsskolen. Deretter kan reliabiliteten forsterkes ved å gjennomføre en tilsvarende undersøkelse på en sammenligningsgruppe, eksempelvis andre risikorelaterte utdanningsinstitusjoner som politihøgskolen, og på en kontrollgruppe.

Om overdreven skråsikkerhet fremmes av en kultur eller om den blir selektert, kan forskes på før og etter en seleksjonsprosess.

8. Konklusjon

I motsetning til hva man kanskje skulle tro, så har studien indikert at forsvarsansatte ved Krigsskolen tenderer til å være overdrevent skråsikre i sin beslutningstaking. Denne tendensen er tilstede uavhengig av kjønn, alder, tjenestetid og rolle som offiser eller kadett, der begge grupper viser klare tendenser til å utvise overdreven skråsikkerhet. Dette kan være verdt å merke seg, det å være bevisst et fenomen som tilsynelatende er tilstede uten at man er klar over det, kan være verdifullt for lederutviklingen og selvinnsikten til den enkelte som Sweeney et al. (2011) også påpeker. Studien påpeker at resultatene gir innblikk i flere interessante diskusjoner rundt overdreven skråsikkerhet og årsakene som kan ligge til grunn for at fenomenet er tilsynelatende tilstede på Krigsskolen.

9. Kildeliste

Alicke, M. D., & Govorun, O. (2005). The better-than-average effect. *The self in social judgment*, 1, 85-106.

Atanasov, Y. (2012). *Managing the effects of overconfidence on strategic decision-making—comparison between entrepreneurs and managers*. (Mastergradsavhandling, University of Amsterdam), Hentet 10.03.2016 fra <http://dare.uva.nl/cgi/arno/show.cgi?fid=479889>

Boe, O. (2015). Karaktertrekk hos ledere og møte med det uforutsette. I Torgersen, G. E. (Red.), *Pedagogikk for det uforutsette*. Bergen: Fagbokforlaget

Carlyle, T. (1907). *On heroes, hero-worship, and the heroic in history*. Boston: Houghton Mifflin

Collins Cobuild. (2006). *Collins COBUILD advanced learner's English dictionary*. 5 Utgave. Glasgow, UK: HarperCollins Publishers.

Croson, R., & Gneezy, U. (2009). Gender differences in preferences. *Journal of Economic literature*, 448-474.

Ehrlinger, J., Mitchum, A. L., & Dweck, C. S. (2016). Understanding overconfidence: Theories of intelligence, preferential attention, and distorted self-assessment. *Journal of Experimental Social Psychology*, 63, 94-100.

Field, A. (2014). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. 4 Utgave. London, UK: Sage Publications Ltd.

Forbes, D. P. (2005). Are some entrepreneurs more overconfident than others?. *Journal of Business Venturing*, 20(5), 623-640.

Forsvaret (2014). *Forsvarets verdigrunnlag*. Oslo: Forsvarsstaben.

Forsvaret (2012). *Forsvarssjefens grunnsyn på ledelse*. Oslo: Forsvarsstaben.

Forsvaret (2011). *Forsvarets verdigrunnlag*. Oslo: Forsvarsstaben.

Forsvaret (2007). *Forsvarets fellesoperative doktrine*. Oslo: Stabsskolen

Gigerenzer, G., & Selten, R. (2001). *Bounded rationality: The adaptive toolbox*. Cambridge, MA: MIT Press.

Griffin, D., & Tversky, A. (1992). The weighing of evidence and the determinants of confidence. *Cognitive psychology*, 24(3), 411-435.

Haselton, M. G., Nettle, D., & Andrews, P. W. (2005). The evolution of cognitive bias. In D. M. Buss (Ed.), *The Handbook of Evolutionary Psychology*: Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons Inc. s. 724–746

Howard, M. E. (1983). *The causes of war and other essays*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Huitt, W. (2004). Maslow's hierarchy of needs. *Educational Psychology Interactive*. Valdosta, GA: Valdosta State University. Hentet 25.03.2016 fra <http://chiron.valdosta.edu/whuitt/col/regsys/maslow.html>

Johnson, D. D. (2009). *Overconfidence and war*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. UK: Penguin Random House.

Kahneman, D. (2003). Maps of bounded rationality: Psychology for behavioral economics. *The American economic review*, 93(5), 1449-1475.

Kahneman, D., & Klein, G. (2009). Conditions for intuitive expertise: a failure to disagree. *American Psychologist*, 64(6), 515-526.

Kahneman, D., & Tversky, A. (1982). Variants of uncertainty. *Cognition*, 11(2), 143-157

Kahneman, D., & Tversky, A. (1973). On the psychology of prediction. *Psychological review*, 80(4), 237-251.

Kelley, H. H. (1967). Attribution theory in social psychology. In *Nebraska symposium on motivation*. University of Nebraska Press

Klein, G. (2008). Naturalistic Decision Making. *Human Factors: The Journal of the Human Factors and Ergonomics Society*, 50(3), 456-460.

Klein, G. (1999). *Sources of power: How people make decisions*. Cambridge, MA: The MIT Press.

Lai, L. (1999). *Dømmekraft*. Oslo: Tano Aschehoug.

Lichtenstein, S., Fischhoff, B., & Phillips, L. (1982). Calibration of probabilities: The state of the art to 1980. I D. Kahneman, P. Slovic, and A. Tverski (Eds.) *Judgement under uncertainty: Heuristics and biases*. (s.306-334). Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Lord, R. G., & Maher, K. J. (1990). Alternative information-processing models and their implications for theory, research, and practice. *Academy of Management Review*, 15(1), 9-28

Merkle, C., & Weber, M. (2011). True overconfidence: The inability of rational information processing to account for apparent overconfidence. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 116(2), 262-271.

Michailova, J. (2010). *Development of the overconfidence measurement instrument for the economic experiment*. (MPRA Paper No.34478). Hentet 10.02.2016 fra https://mpra.ub.uni-muenchen.de/34478/1/MPRA_paper_34478.pdf.

Moore, D. A., & Healy, P. J. (2008). The trouble with overconfidence. *Psychological Review*, 115(2), 502-517.

Myers, D., Abell, J., Kolstad, A., & Sani, F. (2010). *Social Psychology (European ed.)*. UK: McGraw-Hill Education. Hentet 24.02.2016 fra http://highered.mheducation.com/sites/0077121783/student_view0/glossary_in_norwegian.html#s

Nisbett, R. E., & Ross, L. (1980). *Human inference: Strategies and shortcomings of social judgment*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall

Olsson, H. (2014). Measuring overconfidence: Methodological problems and statistical artifacts. *Journal of Business Research*, 67(8), 1766-1770.

Plous, S. (1993). *The psychology of judgment and decision making*. NY, USA: McGraw-Hill Book Company.

Pulford, D. B., (1996), *Overconfidence in Human Judgment*, PhD thesis. Department of Psychology, University of Leicester.

Russo, J. E., & Schoemaker, P. J. (1992). Managing overconfidence. *Sloan Management Review*, 33(2), 7-17.

Shermer, M. (2008). Patternicity: Finding meaningful patterns in meaningless noise. *Scientific American*, 299(5).

Scott, W. R., & Davis, G. F. (2014). *Organizations and organizing: Rational, natural and open systems perspectives*. New international edition. Harlow, UK: Pearson Education Limited.

Sieber, J. E. (1979). Confidence estimates on the correctness of constructed and multiple-choice responses. *Contemporary Educational Psychology*, 4(3), 272-287.

Simon, H. A. (1955). A behavioral model of rational choice. *The Quarterly Journal of Economics*, 99-118.

Svartdal, F. & Teigen, K. H. (2013, 28. november). Kognitiv Psykologi. I Store norske leksikon. Hentet 23. Mars 2016 fra https://snl.no/kognitiv_psykologi.

Sweeney, P., Matthews, M., & Lester, P. (2011). *Leadership in Dangerous Situations: A Handbook for the Armed Forces, Emergency Services, and First Responders*. USA, Annapolis: Naval Institute Press.

Tversky, A., Kahneman, D. (1982), Judgment under Uncertainty: Heuristics and Biases. In Kahneman, D., Slovic, P., Tversky, A. (Eds.), *Judgment under Uncertainty: Heuristics and Biases*, Cambridge University Press, 3-20.

Tversky, A., & Kahneman, D. (1973). Availability: A heuristic for judging frequency and probability. *Cognitive Psychology*, 5(2), 207-232.

von Clausewitz, C. (1832). *On war* (trans. 1976, rev.utg. 1993). trans. Howard, M & Paret, P. London: Everyman's Library

10. Vedlegg

Vedlegg A: Undersøkelsesskjema (med riktig svar i fet skrift)

Undersøkelse ifm. Bacheloroppgave våren 2016.

Undersøkelsen er anonym og all informasjon som stammer fra undersøkelsen vil utelukkende bli brukt i forbindelse med en bacheloroppgave på Krigsskolen. Takk for din deltagelse!

Status

A) Kadett B) Offiser

Kjønn

A) Mann B) Kvinne

Alder

Skriv i antall hele år: _____

Tjenestetid i Forsvaret (inkludert utdanning i regi av Forsvaret)

Skriv i antall hele år: _____

Svar på spørsmålene ved å sette ring rundt ett alternativ per spørsmål ved å velge det alternativet du mener er riktig. Etter hvert spørsmål sett så ring rundt det alternativet som indikerer hvor sikker du er på at svaret ditt er riktig. 50% indikerer at svaret var tilfeldig gjetting og 100% indikerer at du er helt sikker på at det er riktig.

Vennligst svar på alle spørsmål i rekkefølge. Gjett på spørsmål du ikke vet svaret på og ikke hopp tilbake til spørsmål du allerede har svart på. Det er det **første svaret** du kommer på og hvor sikker du er, som jeg er ute etter. Jeg presiserer at **ingen hjelpemidler skal nyttes**, det vil gjøre at undersøkelsen ikke lenger er valid.

1. Hvor gammel var Martin Luther King da han døde?

A) **Under 40år** B) 40 år eller eldre
Hvor sikker er du: 50% 60% 70% 80% 90% 100%

2. Hvor mange planeter har solsystemet?

A) **8** B) 9
Hvor sikker er du: 50% 60% 70% 80% 90% 100%

3. Vurder følgende historiske scenario: På 60-tallet støttet supermakt A en invasjon av et lite land i nærheten av sin landegrense i den hensikt å kaste det sittende regimet. Invasjonen mislyktes og mesteparten av den invaderende styrken ble drept eller tatt til fange. Hvilket land er supermakt A?

A) Sovjetunionen B) **USA**
Hvor sikker er du: 50% 60% 70% 80% 90% 100%

4. Når falt Berlinmuren?

A) Før 1989 B) **1989 eller senere**
Hvor sikker er du: 50% 60% 70% 80% 90% 100%

5. Hvilket land er størst?

A) Storbritannia B) **Grønland**
Hvor sikker er du: 50% 60% 70% 80% 90% 100%

6. Panamakanalen har to innganger – en på Atlanterhavets side og en på Stillehavets side. Hvilken er lengst vest?

A) **Atlanterhavsinngangen** B) Stillehavsinngangen
Hvor sikker er du: 50% 60% 70% 80% 90% 100%

7. Hvor mange medlemsland har FN?

A) **193** B) 192
Hvor sikker er du: 50% 60% 70% 80% 90% 100%

8. Hvor mange verdenshav er det på jorden?

A) **5** B) 6
Hvor sikker er du: 50% 60% 70% 80% 90% 100%

9. Hvilken hendelse kom først?

A) Watergate skandalen B) **Månelandingen**
Hvor sikker er du: 50% 60% 70% 80% 90% 100%

10. Vurder følgende historiske scenario: Regjeringen i et land i nærheten av supermakt A, endret sitt politiske styre og utvidet sin handelsvirksomhet med supermakt B. For å reversere disse endringene i det politiske styret og handelsvirksomheten, sendte supermakt A militære styrker inn i landet og støttet det originale styresettet militært. Hvilket land er supermakt A?

A) **Sovjetunionen** B) USA
Hvor sikker er du: 50% 60% 70% 80% 90% 100%