

ETT ÅR TIL?

En kvantitativ studie av befarselevers vilje til å fortsette i Forsvaret



KRIGSSKOLEN

Erik Øverland
Operativ
Emne fordypning
Krigsskolen
2016

Forord

Jeg vil benytte anledningen til å takke alle som har bidratt med hjelp, synspunkter og oppmuntring i arbeidet med denne oppgaven. Ikke minst en takk til Hærens Befalsskole kompani A som var villige til å stille opp i en travel periode. Spesielt vil jeg takke Karoline og GD, uten dere hadde det ikke gått.

Innholdsfortegnelse

Forord.....	2
1 Innledning.....	4
1.1 Bakgrunn.....	4
1.2 Avgrensing.....	5
1.3 Definisjoner og forkortelser.....	5
2 Teori.....	5
2.1 Indre og ytre motivasjon.....	6
2.2 Forventningsteori.....	8
2.3 Operasjonalisering av teori.....	11
3 Metode.....	12
3.1 Metodevalg.....	12
3.2 Populasjon og utvalg.....	12
3.3 Spørreundersøkelsens utforming og oppbygning.....	12
3.3.1 Generelt.....	12
3.3.2 Oppbygning.....	16
3.4 Spørreundersøkelsens gjennomføring.....	19
3.5 Kritikk.....	19
4 Resultater.....	21
4.1 Bakgrunnsvariabler.....	21
4.2 Resultater samlet utvalg.....	23
4.3 Resultater gruppert på erfaring.....	26
4.4 Hva betyr resultatene?.....	29
5 Konklusjon.....	31
6 Referanseliste.....	32
7 Vedlegg.....	33

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

TV-serien "Forsvaret" har høsten 2015 og vinteren 2016 rullet på norske TV skjermer på tv-kanalen MAX. I denne serien følger man unge norske vernepliktige i Luft- og sjøforsvaret samt i hæren. Et gjentakende tema blant de vernepliktige er om man skal fortsette karrieren i Forsvaret etter endt førstegangstjeneste. Over flere episoder får man følge soldatenes egne refleksjoner over hva tjenesten inneholder, og hva de tenker om å søke seg videre som grenaderer eller befalselever i Forsvaret. Ikke alle som velger å gå befalsskolen har førstegangstjeneste fra før. Ca. 40% av elevene ved Hærens Befalsskole i år har tidligere tjenestegjort, mens for de resterende 60% er befalsskolen deres første møte med Forsvaret.

I år trer den nye ordningen for militært tilsatte i kraft. Det innebærer et skille mellom offiserer, og spesialister/befal som ønsker en horisontal karrierestige. For å klare omstillingen til et spesialistkorps er man avhengig av at befalet er villig til å fortsette i Forsvaret mer en ett pliktår etter befalsskolen. I sitt foredrag i Oslo Militære Samfund uttalte Hærens Sersjantmajor, Rune Wenneberg, at "vi skal skape økt ståtid og økt erfaringsnivå hos de som utdanner og leder våre soldater"(2016). Dette viser at det er i Hærens interesse at befalet, de fremtidige spesialistene som skal utgjøre OR-korpset, ønsker å fortsette i Forsvaret over tid.

Hvilke faktorer er det som motiverer elevene ved Hærens Befalsskole til å ville jobbe i Forsvaret? Er de elevene som i dag går på befalsskolen motiverte til å jobbe i Forsvaret over tid? Ifølge motivasjonsteori vil mennesker som finner en indre glede ved arbeidsoppgavene i seg selv være mindre tilbøyelige til å frivillig slutte i jobben(Liu, Shang, Wang & Lee, 2011, s. 1314). For å kunne vite om man finner glede i arbeidsoppgavene til et befal, er det selvsagt vesentlig å ha en realistisk forståelse av hvilke arbeidsoppgaver rollen som befal innebærer. I tråd med forventningsteorien er korrekt rolleforståelse vesentlig for å kunne kanalisere innsats til et ønskelig resultat.

Har befalselever som tidligere har tjenestegjort som soldater en bedre rolleforståelse for hva det vil si å jobbe som befal enn de elevene som ikke har tidligere militær erfaring? Og er det en sammenheng mellom erfaring fra tidligere og vilje til å fortsette i Forsvaret?

Oppgaven søker basert på det ovennevnte å finne ut av:

Har tidligere militær erfaring påvirkning på befalsevers motivasjon til å jobbe i Forsvaret?

Oppgavens formål er å svare på hvorvidt tidligere militær erfaring har påvirkning på befalsevers motivasjon til å jobbe i Forsvaret. Dette vil undersøkes ved å måle i hvilken grad befalsever er motivert av indre eller ytre faktorer og deres uttrykte vilje til å fortsette å jobbe i Forsvaret. Videre vil det undersøkes om tidligere militær erfaring påvirker de foregående.

1.2 Avgrensing

Oppgaven avgrenses til å behandle motivasjon fra et kognitivt perspektiv. Oppgaven vil ikke undersøke endring av motivasjon over tid.

1.3 Definisjoner og forkortelser

FGTJ - Førstegangstjeneste

HBS – Hærens Befalsskole

Kp – Kompani

Militær erfaring – Førstegangstjeneste eller tjeneste som grenader/vervet. Skiller ikke mellom eventuell tidligere tjeneste i andre grener av Forsvaret enn Hæren.

2 Teori.

Begrepet motivasjon er ofte brukt i hverdagsspråket, gjerne om viljen eller lysten til å gjøre noe. På samme måte blir det begrepet demotivert brukt om ting man ikke har lyst å gjøre. Willy Haukedal(2005) definerer motivasjon som ”psykologiske prosesser som igangsetter, regulerer og opprettholder adferd”(s. 85). Kaufmann & Kaufmann sier at man i motivasjonsteorien er opptatt av å finne sammenhengen mellom drivkrefter, retning, mål, hensikt og intensitet. De definerer derfor motivasjon som ”de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet for å oppnå et mål”(2009, s. 93). Ut av denne definisjonene forstår man at motivasjon ikke er et isolert fenomen, men må være rettet mot noe.

Ifølge Kaufmann & Kaufmann (2009, s. 93) finnes det fire typer motivasjonsteorier. Disse fire er behovsteorier, kognitive teorier, sosiale teorier og jobbkarakteristika-modeller. Det er ifølge samme forfattere ikke slik at de ulike typene teorier er ment å skulle konkurrere med hverandre, men utfylle hverandre for å best mulig kunne gi svar på ulike deler av hva som kan påvirke den enkeltes motivasjon. (2009, s. 94) Motivasjon er med andre ord sammensatt, og kan tolkes og forstås fra flere ulike perspektiver.

Det teoretiske fundamentet for denne oppgaven er kognitiv motivasjonsteori. Kaufmann & Kaufmann (2009, s. 97) beskriver kognitiv motivasjonsteori ved at mennesket er et tenkende rasjonelt vesen, som tar bevisste valg. I kognitiv motivasjonsteori legges det til grunn at individets adferd i hovedsak er en konsekvens av nettopp rasjonelle valg. Det vil blir sett nærmere på indre og ytre motivasjon, samt forventningsteori. Teoriene vil vise hvordan vilje til økt ståtid hos arbeidere henger sammen med hvordan motivasjon og rolleforståelse er forankret.

2.1 Indre og ytre motivasjon

Ytre og indre motivasjon adskilles ved hvorvidt belønningen for innsatsen ligger utenfor eller er innebygd i arbeids- eller oppgaveutføringen (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 103).

Ytre motivasjon kjennetegnes ved at belønningen for utført arbeid ikke er knyttet til oppgaven i seg selv. Den er knyttet til en belønning i tradisjonell forstand som for eksempel lønn, økonomisk bonus eller andre former for belønning basert på resultat (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 103). Dermed blir arbeidet kun et middel for å oppnå belønningen. Ytre motivasjonsdriverne er ofte fremstilt som konkrete ytre belønninger som økonomisk bonus, forfremmelse eller lønnsøkning. Ifølge Jacobsen & Thorsvik (2013) er de vanligste ytre motivasjonsfaktorer som organisasjoner har til rådighet lønnssystemer og karrieresystemer. Disse er basert på en tanke om at en fremtidig belønning vil virke motiverende.

Indre motivasjon kjennetegnes av at arbeidet eller oppgaven som skal utføres i seg selv er tilstrekkelig belønning. Denne teorien støtter seg på at det er en todeling i motivasjonssystemet mellom innvendig og utvendig motivasjon (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 103). Når begge disse aktiveres konkurrerer de mot hverandre. Det har vist seg at når det kommer til et arbeid eller oppgaver som arbeideren finner interessant, vil en aktivering av

det ytre motivasjonssystemet føre til en underminering av den indre selvdrevne motivasjonen. (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 105)

Ved fokusering på ytre belønninger, særlig av materiell eller økonomisk art, kan dette underminere effekten av den indre, selvdrevne, motivasjonen (Kaufmann & Kaufmann, 2009 s. 104). Dette gjelder dersom oppgaven i seg selv oppleves som interessant, altså den indre motivasjonen er aktivert. En rekke forsøk har vist at når subjekter mottar penger eller økonomisk gevinst synker den indre motivasjonen for den belønnede aktiviteten. Dette har vist seg å stemme både med vidt forskjellig oppgaver og aktiviteter, og under forskjellige forhold. Interessen for oppgaven synker og interessen for belønningen øker (Deci & Ryan, 1985, s. 47-48). Imidlertid er det ikke slik at man ikke skal lønne arbeidere, men lønnen bør ligge der som en bakre trygghet, ikke som den drivende motiverende faktor.

Ifølge Deci & Ryan (1985) er indre motivasjon basert på menneskers grunnleggende psykologiske behov for autonomi, kompetanse og sosial tilhørighet. Selvbestemmelse er en kvalitet i menneskets funksjon som involverer muligheten til å foreta valg fremfor å handle basert på tvang, instinkter eller drifter (s. 39).

Autonomi er hvorvidt individet opplever at det selv er opphavet til dets egen oppførsel. Autonomi handler om muligheten til å handle ut fra egne interesser og verdier, at en handling er basert på et selvbestemt valg. Dette betyr at selv om handlinger er påvirket av ytre faktorer, oppleves handlingene å være i samsvar med integrerte verdier og ønsker. Autonomi må ikke misforstås med uavhengig. Det er ikke gjensidig utelukkende å være autonom samtidig som det foreligger et avhengighetsforhold. Det vesentlige er hvorvidt avhengighetsforholdet er i samsvar med den enkeltes egne verdier, interesser og holdninger (Deci & Ryan, 2002, s. 8)

Kompetanse er hvorvidt arbeidet man utfører gir individet opplevelsen av å beherske eller mestre en oppgave. Deci & Ryan (2002) skriver at behovet for kompetanse gjør at mennesker oppsøker utfordringer som er optimale for deres opplevde kapasiteter og at man forøker å vedlikeholde og forbedre ferdigheter gjennom aktivitet. Kompetanse-begrepet må således ikke forstås som de faktiske ferdigheter et individ besitter, men dets subjektivt opplevde ferdighetsnivå innenfor et område (s. 7).

Behovet for tilhørighet handler om å føle seg tilknyttet andre. Å bry seg om andre, og oppleve å bli tatt vare på. Både i forhold til andre individer, men også i forhold til det samfunnet en er en del av. Det handler om hvorvidt man får kontakt med, er integrert og akseptert av andre.

Begrepet må ikke forstås som tilknyttet et bestemt utfall, eller bestemt status som for eksempel det å være gift.(Deci & Ryan, 2002, s. 7)

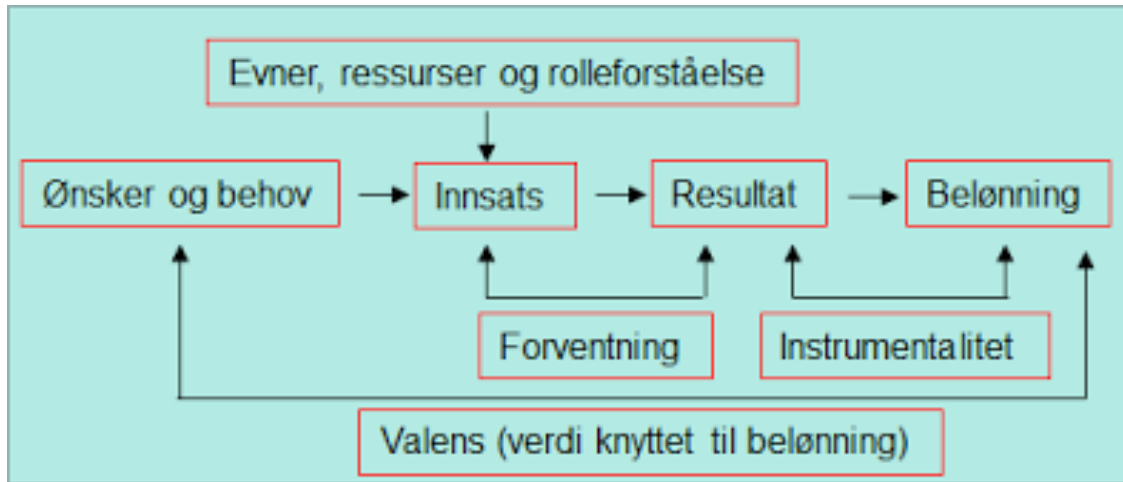
Arbeideres opplevde tilstedeværelse av disse tre grunnleggende psykologiske behovene er dimensjonerende for i hvor stor grad det stimuleres til indre motivasjon i en arbeidssituasjon. Liu, Shang, Wang & Lee(2011) slår fast at individuell autonomi i teambaserte arbeidsgrupper reduserer frivillig turnover(s. 1314), og øker ståtiden til ansatte. Dette betyr at en organisasjon som ønsker lav turnover har egeninteresse i å stimulere til arbeideres indre motivasjon.

Jacobsen og Thorsvik(2013) sier at ”ansattes kompetanse, og hvordan de utnytter den og deler den med hverandre, blir stadig viktigere for organisasjoners suksess”(s. 240). Videre beskriver de hvordan industrier øker i kompleksitet og dermed blir behovet for fagkompetanse hos arbeiderne økende. Som et resultat av dette blir ”prosessen knyttet til å tilegne seg, utvikle, motivere og holde på kompetanse og ferdigheter stadig viktigere”(s. 240). Det er med andre ord vesentlig for en organisasjon som stadig utvikler seg og stille større krav til teknisk kompetanse å sørge for at graden av frivillig turnover reduseres. Basert på ovennevnte teori og forskning er det rimelig å anta at indre motiverte arbeidere, det vil si arbeidere som motiveres av arbeidsoppgavene i seg selv, er mindre tilbøyelige til å frivillig slutte i jobben.

2.2 Forventningsteori

Forventningsteorien ble opprinnelig utarbeidet av Victor Vroom i 1964. Forventningsteorien bygger på antakelsen om at motivasjon er et resultat basert på en forventet måloppnåelse.

Denne teorien er også kalt VIE-teorien, som står for Valence (valens), Instrumentality (instrumentalitet) og Expectation (forventning) og er illustrert i skissen på neste side.



Figuren gir en oversikt over hvilke ulike faktorer som er vesentlige i forventningsteorien og hvordan de virker inn.

Valens er et begrep som beskriver styrken i hvor mye man ønsker seg belønningen. I Jacobsen & Thorsvik (2013, s. 251) slås det fast at man ikke kan regne med at mennesker er beredt til å yte noe ekstra for å få noe de ikke har lyst på. En belønning som ikke oppfattes å være verdifull for den enkelte arbeider vil ikke medføre høyere motivasjon. Dermed forstår vi at sterk valens er viktig for graden av motivasjon. Det er også slik at det er høyst individuelt hvilke belønninger som oppleves viktig. For noen vil det viktigste være opprykk og karriere, mens for andre vil det være følelsen av anerkjennelse, og for atter andre vil det være viktigere med for eksempel flere fridager.

Med instrumentalitet menes i hvor stor grad individet har tro på at det man gjør vil føre til en belønning. Kaufmann & Kaufmann (2009, s. 97) beskriver instrumentalitet som i hvilken grad man har tro på at en jobbytelse faktisk fører til belønning. Man forstår altså her at det ikke holder å uten videre forespeile arbeidere en belønning dersom det ikke oppleves at belønningen faktisk kommer til å utløses.

Forventningen er knyttet til i hvilken grad man regner med at man er i stand til å levere et resultat som er tilstrekkelig til å utløse belønningen. Kaufmann & Kaufmann (2009, s. 98) slår fast at subjektive forventninger er basert på om man anser at innsatsen som kreves i et arbeid vil føre til et tilstrekkelig godt resultat. Jacobsen & Thorsvik (2013) bruker eksempelet med en student. De skriver at selv om en student er svært interessert i å oppnå et bra resultat eller karakter, men ikke har tro på at han eller hun vil klare å oppnå dette resultatet uavhengig av innsatsen som legges ned. Da vil forventningen til innsats og resultat være så lav at det medfører lavere motivasjon til å yte noe ekstra.

Modellen tar også høyde for at prestasjon er avhengig av den enkeltes evner, resurser og rolleforståelse. Kaufmann & Kaufmann skriver at ”det hjelper lite om vi er aldri så motiverte dersom vi ikke har den nødvendige kompetansen, i form av de evner, ferdigheter eller kunnskaper som skal til for å gjøre en bestemt jobb” (2009, s. 99). Videre må den enkeltes rolleforståelse være i samråd med de forventninger som stilles av dem i jobben de skal utføre. Kaufmann & Kaufmann skriver at ”dersom det er stor uoverensstemmelse mellom pålagte oppgaver og subjektive rolleoppfatninger om innholdet i jobben, kan det oppstå motivasjonsproblemer og vanskelige konflikter på jobben” (2009, s.99). Det forstås slik at en rolleforståelse som samsvarer med de oppgavene og handlingene en skal utføre bidrar til å oppnå de resultatene som vil utløse belønningen. Dersom det ikke er samsvar, vil en hvilken som helst innsats føre til et feilaktig eller misforstått resultat. Dette fører igjen til ikke utløst belønning, og dernest en negativ effekt på den enkeltes motivasjon.

Hvis man forutsetter at arbeidere eller ledere i en organisasjon har tilstrekkelig kompetanse og rolleforståelse, sier forventningsteorien at graden av motivasjon er avhengig av valens og instrumentalitet. Disse to er multiplikativt avhengige av hverandre hvilket medfører at topp motivasjon oppstår når både valens og instrumentalitet er på topp. Imidlertid vil motivasjonen være lik null dersom en av de to er på null. Med andre ord vil det ikke hjelpe at instrumentalitet er skyhøy, dersom belønningen ikke har noen som helst verdi(valens) for det enkelte individ. (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 250). Like viktig er det at selv om valens, instrumentalitet og forventning er på plass, vil man aldri kunne oppnå resultatet som utløser belønningen dersom rolleforståelsen ikke samsvarer med de faktiske kravene til rollen som stilles.

En av de fremste kritikkene mot forventningsteorien er nettopp det multiplikative forholdet mellom valens og instrumentalitet. Som beskrevet i innledningen til dette kapitlet er motivasjon et sammenflettet fenomen som best belyses gjennom flere perspektiver. Det er ifølge Kaufmann & Kaufmann (2009) tvilsomt at totalmotivasjonen vil forsvinne fullstendig dersom en av de grunnleggende premissene er lik null. Det imidlertid lite som kritiserer forventningsteoriens premiss om at en korrekt rolleforståelse ligger til grunn for å kunne kanalisere innsatsen mot ønskelig resultat.

2.3 Operasjonalisering av teori

De to ovennevnte teorier forklarer henholdsvis skillet mellom indre og ytre motivasjon, samt forventningsbasert motivasjon.

Forventningsteorien vektlegger korrekt rolleforståelse som en vesentlig faktor for å kanalisere innsats i en formålstjenlig retning. Dersom rolleforståelsen er i tråd med de faktiske arbeidsoppgaver som skal gjøres eller er forventet at man gjør, har man forutsetninger til å prestere. På den annen side hevder teorien at dersom rolleforståelsen er feilaktig vil man ikke ha grunnlag for å rette innsatsen i hensiktsmessig retning og oppnå det ønskede resultat. Begrepet rolleforståelse blir dermed relevant fordi det indikerer hvorvidt den enkelte har et korrekt bilde av hvilke arbeidsoppgaver et gitt arbeidsforhold innebærer.

Som tidligere nevnt forstås indre motivasjon som at det er arbeidsoppgavene i seg selv som gir arbeideren verdi og behovstilfredsstillelse. Dersom det er en forventningsbrist mellom de arbeidsoppgaver arbeideren tror han skal utføre, og de arbeidsoppgaver han faktisk skal utføre er grunnlaget for indre motivasjon potensielt ikke lenger tilstede. For at indre motivasjon skal være tilstede betinger det at den enkeltes forståelse av arbeidsoppgavene må være korrekte, og at disse oppgavene oppleves interessant og givende i seg selv.

Ifølge Jacobsen og Thorsvik(2013) er det slik at ytre motivatorer, for eksempel økonomiske bonuser eller høyere lønn, kun har en motiverende effekt så lenge belønningen ligger forut i tid. Dette vil si at så snart den økonomiske bonusen er utbetalt vil motivasjonen avta med mindre en ny motivator blir presentert. Ytre motivasjon er med andre ord ikke like motstandsdyktig og robust som indre. Effekten av indre motiverte arbeidere er mer langvarig enn ytre motiverte. Dette kommer av at når en ytre belønning er utløst, må en ny, like attraktiv, belønning overta for å opprettholde motivasjonen.

Basert på teorien som er presentert forstår vi at det er ønskelig med indre motiverte arbeidere heller enn ytre. Det er vist til at indre motiverte arbeidere er mer tilbøyelige til å ville fortsette i jobben sin. Videre er det vist at arbeidsgivere er tjent med at faglig kompetente arbeidere ønsker å fortsette. Det er vist at korrekt rolleforståelse henger sammen med kunnskaper og kjennskap til det feltet det dreier seg om. Dette gjør det rimelig å forvente at personer som har erfaring fra Forsvaret før de begynner ved befalsskolen har en mer korrekt rolleforståelse enn

personer uten denne erfaringen. Dette på grunn av at de selv har praktisert militære ferdigheter og disipliner over en gitt tid, samt at de ikke minst har observert sitt eget befall.

3 Metode

I dette kapittelet vil jeg beskrive valg av metode. Videre vil jeg gjøre rede for hvem jeg har valgt å undersøke, spørreskjemaets utforming og dernest hvordan den ble gjennomført. Til slutt vil metodiske svakheter beskrives og hvilke tiltak som er gjort for å minimere disse.

3.1 Metodevalg

Det er brukt kvantitativ metode for å besvare problemstillingen. For å samle inn data og kartlegge utbredelsen av fenomener ble det utarbeidet en spørreundersøkelse. Ved å benytte spørreundersøkelse får man undersøkt et stort antall respondenter, og får mer presise data enn for eksempel ved intervju. Med temaet og problemstilling lagt til grunn, ble det valgt å foreta en tverrsnittsundersøkelse, det vil si en undersøkelse som måler én gang, og kan måle variasjoner på det aktuelle tidspunktet målingen ble foretatt.

3.2 Populasjon og utvalg

Oppgaven skal undersøke hvorvidt tidligere militær erfaring har noe å si for befalselevers motivasjon til å jobbe i Forsvaret, er populasjonen snevret ned til å gjelde Forsvarets ulike befallsskoler. Med hensyn til tilgjengelighet på utvalg er Hærens befallsskole valgt. HBS består av tre kompanier, henholdsvis Kp A, Kp B og Kp C. Kp B og C er elevene som går henholdsvis Krigsskolen gjennomgående linje og forvaltning/teknisk befallsskole. Med andre ord er dette kompanier som har en spesiell retning. Kp A er HBS sin operative linje, hvilket innebærer at de utdanner generelle sersjanter til hærens avdelinger. Kp A er også det største kompaniet på HBS og gir således tilgang på et stort utvalg befalselever. Kompaniet består av 4 tropper, hvor elevene er jevnt fordelt med tanke på alder, kjønn og tidligere erfaring. På tidspunktet undersøkelsen ble gjennomført bestod kompaniet av 126 befalselever. På bakgrunn av dette ble Kp A vurdert som det mest hensiktsmessige utvalget.

3.3 Spørreundersøkelsens utforming og oppbygning

3.3.1 Generelt

I utgangspunktet baserte spørreundersøkelsen seg på en spørreundersøkelse gjennomført i forbindelse med FFI rapporten ”Like barn leker best – en kvantitativ studie av motivasjon og

mangfold blant menn og kvinner som tar befalsutdanning” (2012). Imidlertid var denne undersøkelsen mer omfattende og tidkrevende enn hva som var nødvendig for denne oppgaven. Denne oppgavens vinkling skiller seg også fra hva som var formålet med FFI-rapporten. Dermed dannet den undersøkelsen kun et utgangspunkt for de spørsmål som til slutt ble valgt. Undersøkelsen ble laget i samarbeid med en annen kadett som skriver om et nært beslektet tema. Dette er vurdert som uproblematisk da flere av de samme teorien var brukt og flere av de samme spørsmålene var relevante for begge oppgavene. I midlertid medfører dette at de spørsmålene som ikke er relevante for denne oppgaven ikke vil bli analysert og behandlet.

Spørreundersøkelsen ble vurdert som ikke melde-og konsesjonspliktig i henhold til personopplysningsloven da da prosjektet ikke omfatter behandling av personopplysninger. (Johannessen, Tufte & Christoffersen 2010, s. 94)

Spørreundersøkelsen ble utformet som en i hovedsak prekodet undersøkelse. Den bestod av totalt 15 spørsmål, hvorav 14 var prekodet med svaralternativer. Det siste spørsmålet var et åpent fritekst felt hvor respondentene kunne svare med egne ord. Ved å benytte seg av prekodete svaralternativer ble det lettere for respondenten å fylle ut skjemaet samtidig som det er lettere å analysere dataene i ettertid. Ulempen ved å bruke en prekodet undersøkelse er imidlertid at det ikke gir rom for å hente inn informasjon utover det som er gitt i spørsmålene og svaralternativene (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2010, s. 261). For å kontrollere at de svaralternativer som ble presentert i de 14 pre-kodede spørsmålene var dekkende, samt gi rom for å komme med eventuelt utfyllende tillegg ble det siste spørsmålet utformet som et åpent spørsmål. Det er imidlertid en risiko for at respondentene ikke er vant til å skrive og dermed oppstår risikoen for å få klisjéfylte svar (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2010, s. 261)

Ifølge Johannessen, Tufte & Christoffersen (2010, s. 273) er det hensiktsmessig å ikke ha med flere spørsmål enn nødvendig for å unngå at respondentene skal bli demotivert samt sikre at alle svarer på alle spørsmål. På den annen side er det vesentlig å sikre at man har med tilstrekkelig antall spørsmål til å besvare problemstillingen. Ifølge samme forfattere vil analysen av undersøkelsen begynne å bli omfattende dersom man nærmer seg opp mot 30 spørsmål. I arbeidet med denne oppgaven ble det dermed fokusert på å holde undersøkelsen

så komprimert som mulig, samtidig som undersøkelsen sikret valide data for å besvare begge de to oppgavens problemstillinger.

Forsiden på spørreundersøkelsen ble utformet for å gi respondentene tilstrekkelig informasjon til å kunne besvare undersøkelsen. Det ble særlig understreket at deres svar ikke under noen omstendigheter ville kunne identifiseres som enkeltindivider, eller at individuelle svar ville videresendes til deres foresatte befall. Dette ble gjort for å unngå at respondentene svarte med en mistanke om at de som befalelever ville kunne bli evaluert og vurdert som følge av deres svar.

Spørsmålene 1-5 er grupperings spørsmål med bakgrunnsvariablene alder, kjønn, tidligere militær erfaring og hvorvidt noen i nær familie har gjennomført befalsskole eller krigsskole. Disse spørsmålene er med for å kunne gi mulighet for å gruppere respondentene. Begrepet ”nær familie” blir ikke definert i undersøkelsen fordi hensikten med spørsmålet er å kartlegge om noen som respondenten selv anser som viktige og nære har en relasjon til Forsvaret. Spørsmålene 6 og 7 er retrospektive spørsmål som ber respondentene tenke seg 10-12 måneder tilbake i tid. Disse spørsmålene var i utgangspunktet en del av den andre kadettens oppgave, men spørsmål syv nyttes også i denne oppgaven. Det ble i spørreskjemaet understreket tydelig at det kun var disse to spørsmålene man skulle tenke tilbake i tid.

Spørsmålene 8-15 ber respondentene svare ut fra et nåtidsperspektiv. Disse spørsmålene ble utformet for å sikre begge kadettene relevante data til sine respektive oppgaver. Dette medfører at noen av spørsmålene blir brukt i begge oppgavene, mens andre kun vil bli brukt i en av dem. For å unngå ”ja-siing” (Johannessen, Tuft & Christoffersen, 2010, s. 267) er spørsmålene formulert nøytralt, samtidig som hvert enkelt underliggende spørsmål er formulert på flere måter og går igjen gjennom spørreundersøkelsen.

Det er ifølge Johannessen, Tuft & Christoffersen (2010, s. 271) et minimum med 5 verdier for å vekte variablene, men det er en smakssak hvorvidt man velger å ha 5, 6 eller 7 verdier. Det ble valgt en 5 trinns Likert-skala på spørsmålene 6-14 i denne undersøkelsen. Disse 5 trinnene fikk rangeringen ”stemmer ikke i det hele tatt”(1) – ”stemmer til en viss grad”(2) – ”stemmer verken/eller”(3) – ”Stemmer noe”(4) - ”stemmer helt”(5). Dette fordi det med tanke på analyse arbeidet er hensiktsmessig å beholde samme skala på alle spørsmålene. I tillegg ble det valgt fordi det i flere av svaralternativene var hensiktsmessig med en midterste verdi som

ga respondentene mulighetene til å være nøytral. Under utregningene og analysen har alternativene gitt verdi i som vist over.

For å effektivisere gjennomføringen og analysearbeidet i forbindelse med spørreundersøkelsen ble den gjennomført elektronisk. Til dette ble det nettbaserte selskapet SurveyMonkey brukt. SurveyMonkey er et av verdens ledende nettbaserte undersøkelse-programmer, med over 25 millioner brukere. Dataene fra SurveyMonkey ble eksportert til Excel, hvor tabeller og grafer er utarbeidet.

Før gjennomføring av undersøkelsen ble det gjennomført en prestudie. En prestudie kan bestå av både fagfolk innenfor emnet som skal undersøkes, eller personer som har noe til felles med den gruppen som skal undersøkes(2010, s. 274). I dette tilfellet ble undersøkelsen først gjennomgått av Krigsskolens rekrutteringsansvarlige, Kaptein Joar Vik, for faglige innspill. Deretter ble den sendt ut til 5 sivile utenforstående personer for å få en tilbakemelding på om ordlyd og formuleringer er entydige og enkle å forstå. Årsaken til å velge sivile mennesker uten forutsetninger til å besvare oppgaven var å få en usminket vurdering av undersøkelsen i seg selv, uten fokus på det faglige innholdet. Basert på tilbakemelding på faglig innhold ble undersøkelsen revidert før sendt ut til vurdering på ordlyd og formuleringer.

3.3.2 Oppbygning

Undersøkelsen ble utformet for å kunne besvare problemstillingen i tråd med gjengitt teori. For å undersøke dette ble spørsmålene utformet for å gi svar på hvorvidt respondentenes motivasjon kan kategoriseres som indre eller ytre, samt spørsmål for å måle vilje til ståtid. I de følgende tabellene er alle spørsmålene som blir brukt i denne oppgaven tatt med. Spørsmål fra undersøkelsen som ikke er brukt har blitt fjernet i dette kapitlet, men undersøkelsen i sin helhet er vedlagt.

Grupperings spørsmålene kom frem i de fem første spørsmålene i undersøkelsen og inneholder ulike bakgrunnsvariabler som vist i tabellen nedenfor.

1. Kryss av for kjønn.
Kvinne
Mann
2. Kryss av for din alder (antall fylte år):
18-20 år
21-22 år
23-24 år
25+ år
3. Har du fullført førstegangstjeneste før Befalsskolen?
Ja (mer enn 6 måneder)
Ja (mindre enn 6 måneder)
Nei
4. Har du tjenestegjort som grenader/vervet før befalsskolen?
Ja (inntil 1 år)
Ja (1 år ++)
Nei
5. Har du nær familie som har gjennomført befalsskole og/eller Krigsskole?
Ja
Nei

Resten av spørsmålene fra undersøkelsen som nyttes i denne oppgaven hadde som formål å påvise indre og ytre motivasjon, samt respondentenes vilje til å jobbe i Forsvaret. I tabellene nedenfor er spørsmålene gjengitt slik de fremsto i spørreundersøkelsen. Videre er de markert med fargekoder for å illustrer hva de var tiltenkt å måle. Gul farge tilsvarer ytre motivasjon, blå tilsvarer indre motivasjon og grønn farge tilsvarer vilje til å jobbe i Forsvaret. I tillegg er noen spørsmål markert grått da disse enten måler noe isolert, eller er med for å gi respondentene en mulighet til å nyansere svarene sine. Denne fargekodingen går igjen i alle tabeller og grafer i denne oppgaven Det er gjennom spørreundersøkelsen lagt inn variabler

som indikerer indre og ytre motivasjon. De er ikke adskilt i egne spørsmål i den hensikt at respondentene ikke skulle kunne klare å tolke seg til ”riktige” svaralternativer i de ulike spørsmålsgruppene.

Indre motivasjon
Ytre motivasjon
Vilje til ståtid

I spørsmål 7 bes respondentene om å ta stilling til et utvalg påstander som viser til hva som motiverte dem til å søke befalsskolen.

7. i tiden før befalsskolen, hva motiverte deg til å søke FOS? Hvor godt stemte følgende påstander for deg?
Jeg søkte befalsskolen for å oppleve spenning
Lønn spilte en sentral rolle for å søke befalsskolen
Jeg søkte fordi befalsskolen fordi den ser bra ut på CV-en
Jeg har alltid hatt lyst til å jobbe i Forsvaret.
Jeg søkte for å få nye utfordringer
Jeg søkte fordi det var forventet av andre
Det var tilfeldig at jeg søkte befalsskolen
Jeg søkte befalsskolen fordi det gir status

I spørsmål 9 bes respondentene om ta stilling til en rekke påstander. Spørsmålet tar sikte på hva som vil være viktig for respondentene for å jobbe i Forsvaret etter pliktåret deres som sersjanter. Den første variabelen er en ren ytre motivasjonsfaktor, og den siste indikerer hvorvidt det allerede på tidspunktet undersøkelsen ble gjennomført på er uaktuelt å fortsette etter pliktåret. For å kunne beregne et gjennomsnitt av denne siste variabelen som går på vilje til å fortsette som er brukbar sammen med resten av spørsmålene er det nødvendig å snu vektningen. Det vil si at for alle andre spørsmål har valget ”1- stemmer ikke i det hele tatt” gitt

9. Hva er viktige kriterier for av du vil være motivert for videre tjeneste i Forsvaret etter pliktåret? Hvor godt stemmer følgende påstander for deg?
At jeg har en bra lønn er viktig for å fortsette etter pliktåret
At jeg får utfordrende arbeidsoppgaver
At jeg har innflytelse på min egen arbeidshverdag
At jeg har tilhørighet i et sosialt miljø
At jeg har mulighet til personlig utvikling
Jeg kommer ikke til å fortsette i forsvaret

verdien 1 i utregning av gjennomsnitt. På denne variabelen gir samme alternativ verdien 5.

I spørsmål 10 er de to første variablene brukt for å måle vilje til å fortsette i Forsvaret. Både videre utdanning og internasjonale operasjoner vil vanligvis først bli aktuelt etter å ha avtjent pliktåret som sersjant og indikerer således vilje til å fortsette i Forsvaret.

10. Hva motiverer deg til å prestere best mulig på befalsskolen?
Mulighet for videre utdanning i Forsvaret
Mulighet for å delta internasjonale operasjoner
Andres forventning om at jeg skal gjøre det bra
Jeg er ikke motivert for å prestere best mulig på befalsskolen

I spørsmål 12 fremkommer kun ytre faktorer som variabler.

12. I hvor stor grad er følgende påstander riktige for deg?
Jeg gjennomfører en utdanning som jeg vet at ikke "hvem som helst" klarer
Det er viktig for meg at utdanningen gir status
Tjenestestedets plassering (geografisk) er viktig for meg.

Spørsmål 13 ber respondentene vurdere en rekke utsagn knyttet til hvorfor de har valgt å gå befalsskolen. Gjennom de spørsmålene som er gjengitt her har respondentene blitt målt på totalt 31 variabler i tillegg til bakgrunnsvariablene. Disse 31 er fordelt på henholdsvis 10 ytre, 12 indre og 3 andre. Med tanke på Jacobsen, Tuft & Christoffersen(2011, s. 273) sin erfaring om at ved ca 30 spørsmål vil analysearbeidet begynne å bli omfattende vurderes dette å være en passende størrelse på undersøkelsen.

13. I hvor stor grad stemmer påstanden for deg? jeg går befalsskolen fordi:
Jeg får muligheten til å forsvare landet og norske interesser
Jeg ønsker å delta i internasjonale operasjoner
Det gir meg muligheten til å søke meg til høyere militær utdanning (eks.Krigsskolen, alle linjer)
Det er forventet fra andre som er nær meg (Familie, venner, etc)
Jeg vil bevise at jeg klarer det
Jeg ønsker en livslang karriere som befal/spesialist.
Jeg ønsker å utfordre meg selv
Det har vært en drøm siden jeg var liten
Jeg anser det som en arena for å bli utfordret

Spørsmål 15 er som nevnt et fritekst spørsmål som ber respondentene grunngi hva som er den viktigste årsaken til at de har valgt å gå befallsskolen. Svarene i denne oppgaven har en todelt hensikt. For det første nyttes dem til kontrollere at de prekodete variablene i spørsmål 6-14 er relevante. For det andre brukes svarene til å kunne se på eventuelle nyanser som ikke kommer frem i de prekodete variablene.

3.4 Spørreundersøkelsens gjennomføring

Spørreundersøkelsen ble gjennomført over to dager hos HBS på Rena. HBS hadde stilt hele kompaniet til rådighet. På grunn av at flere bachelorstudenter hadde anmodet om å få bruke kompaniet til utvalg, skulle elevene gjennom flere undersøkelser samme dag. Johansen, Tufte & Christoffersen(2010) beskriver fenomenet de kaller ”overload”(s. 245). Med dette begrepet menes at respondenter blir utsatt for så mange undersøkelser at de ikke lenger ønsker å delta. For å unngå at denne effekten skulle påvirke gjennomføringen av undersøkelsen ble denne oppgavens undersøkelse den første respondentene svarte på begge dagene.

Respondentene fikk en muntlig innledning til undersøkelsen, hvor hovedpoengene fra undersøkelsens forside ble gjengitt. Respondentene hadde med seg egne telefoner eller PC-er som de brukte for å besvare. Under hele gjennomføringen hadde respondentene muligheten til å spørre dersom det var noe som var uklart. Det ble valgt å fysisk være til stede under gjennomføringen for å kunne svare på eventuelle spørsmål og uklarheter direkte. I tillegg ble det antatt at det å være tilstede, samt samle alle respondenter i et rom i en tilmålt tid ville stimulere til å øke svarprosenten på undersøkelsen fremfor å sende linken ut på mail eller tilsvarende.

3.5 Kritikk

Ved å velge en tverrsnittsundersøkelse fremfor for eksempel en longitudinell undersøkelse begrenses oppgavens gyldighet til å peke på årsakssammenhenger. Imidlertid er tverrsnittsundersøkelse nyttig når man har begrenset tid eller begrensede resurser som for eksempel tilgang til populasjonen(Johannessen, Tufte og Christoffersen, 2010, s. 75). Med tanke på at temaet motivasjon i seg selv er svært fluktuerende(Vik, 2016) er det hensiktsmessig med en måling på et konkret tidspunkt. Derfor vil en tverrsnittsundersøkelse være egnet til å besvare denne oppgavens spørsmål. Med tanke på utvalget vil en potensiell svakhet være at elevene befinner seg i en situasjon hvor de gjennom hele året har blitt vurdert og evaluert av sine foresatte, og seg i mellom konkurrere de om å få de stillingene de ønsker i

pliktåret. Med bakgrunn i dette var det en risiko for at elvene ville kunne besvare ut fra hva de anså som ”riktig” fremfor ærlig. Derfor ble det vesentlig å understreke at ingenting av dataene ville bli gjort tilgjengelig til deres foresatte, eller kunne spores tilbake til enkeltindivider.

Tidspunktet undersøkelsen ble gjennomført på spiller også en rolle. Elevene befant seg midt i en eksamensuke, hadde nettopp fullført en krevende vinterøvelse og nylig levert inn søknader til hvilke stillinger de ønsket å jobbe med i pliktåret. Den enkeltes prestasjon og påfølgende tilbakemelding i etterkant av øvelsen, samt eksamensforberedelser vil kunne ha en påvirkning på den enkelte respondents opplevde motivasjon i denne aktuelle perioden. Dette er imidlertid en del av hverdagen til en befalelev. Det at elevene nettopp hadde søkt stillinger gjør også at spørsmålet om hvorvidt de har en klar preferanse på hvilken stilling de ønsker å tre inn i mister deler av sin opprinnelige hensikt, og spørsmålet blir forkastet fra oppgaven med bakgrunn i dette.

Å gjennomføre spørreundersøkelsen sammen med en annen oppgave kunne vært metode-svekkende. Imidlertid er de to oppgavene så tett knyttet sammen med tanke på tema og teoretisk fundament at dette ble vurdert uproblematisk. Måten undersøkelsen ble utformet på var at vi hver for oss utarbeidet de spørsmålene vi ønsket å ha med. Når vi så sammenlignet disse ble det tydelig at begge hadde behov for å ha med flere av de samme spørsmålene. Disse ble dermed sammenflettet og dette bidro til å komprimere undersøkelsen ytterligere.

Det ble tydelig markert i undersøkelsen hvilke spørsmål som var retrospektive, og likeledes tydelig markert hvilke spørsmål respondentene skulle svare ut ifra nå-situasjon. I tillegg ble de retrospektive spørsmålene plassert helt innledningsvis etter grupperings spørsmålene for å redusere muligheten for misforståelser.

Det faktum at undersøkelsen ble gjennomført over to dager, med to grupper, muliggjorde potensielt at gruppe nummer to hadde snakket med og fått ett inntrykk av undersøkelsen av gruppe nummer én. I utgangspunktet var det ønskelig at respondentene ikke skulle ha noen forutinntatthet eller bias når de møtte til gjennomføring. Hvorvidt folk snakker sammen er vanskelig å unngå men gruppe 1 ble anmodet om å ikke dele eller fortelle til den neste gruppen hva vi hadde spurt om. Basert på responsen av et direkte spørsmål til gruppe to om de hadde hørt noe om hva de skulle gjøre, antas det at gruppe to ikke var påvirket av gruppe én.

Den mest åpenbare kritikken mot innhenting av data er at spørreundersøkelsen er utarbeidet og produsert selv, fremfor å benytte en ferdig, testet spørreundersøkelse. Ved å gjøre det slik er risikoen for at spørsmålene ikke måler det de er tiltenkt større enn ved å bruke en tidligere testet og utprøvd spørreundersøkelse. For å redusere denne risikoen ble prestudien gjennomført. Imidlertid kan dette likevel ha gjort utslag som påvirker validiteten i negativ retning.

4 Resultater

I dette kapitlet vil de innsamlede data og resultater fra spørreundersøkelsen presenteres. Innledningsvis vil bakgrunnsvariablene fra undersøkelsen presenteres for å tydeliggjøre hvordan utvalget fordeler seg. Deretter analyseres det hvorvidt indre eller ytre motivasjonsfaktorer er mest fremtredende, og til slutt vil det sees på om, og i så fall hvordan, respondenter med tidligere militær erfaring skiller seg fra dem uten.

4.1 Bakgrunnsvariabler

Respondentene består av totalt 126 befalsskolelever. De fordeler seg kjønnsmessig på henholdsvis 15 Kvinner og 111 menn. Det vil si 11,90% kvinner og 88,10% menn. I perioden 2007-2011 har andelen kvinner som er tatt opp til befalsskoler hvert år gjennomsnittlig ligget på 14,8%(Strand & Stornæs, 2012), og dermed vurderes kjønnsfordelingen å være representativ. Aldersmessig er 70,6% av respondentene mellom 18-20 år, 23,8% i aldersgruppen 21-22 år, 4,8% i aldersgruppen 23-24 år, og 0,8% er 25 år eller eldre. Dette viser at 94,4% av respondentene tilhører alderssegmentet 18-22 år. Tidligere erfaring blir målt gjennom bakgrunnsvariablene påbegynt eller gjennomført førstegangstjeneste og tjenestegjøring som grenader/vervet. Her viser dataene at 36,5% har fullført mer enn 6 måneder førstegangstjeneste, og 6,3% har fullført mindre enn 6 måneder. 57,10% har ikke gjennomført førstegangstjeneste. For variabelen ”tidligere tjeneste som grenader/vervet” har ingen respondenter svart ja, og denne variabelen vil dermed ikke tas med i videre analyse. Da andelen som har fullført mindre enn 6 måneder førstegangstjeneste er så lav som 6,3% - 8stk –vil denne gruppen slås sammen med de som har mer enn 6 måneder førstegangstjeneste. Det innebærer at erfaring vil beregnes ut fra gruppen som har minimum påbegynt førstegangstjeneste før befalsskolen. Med den grupperingen vil resultatene fra bakgrunnsvariablene fordele som vist i tabellen på neste side.

Variabel:	Prosent	Antall
Kvinner:	11,90%	15
Menn:	88,10%	111
18-20 år:	70,60%	89
21-22 år:	23,80%	30
23-24 år:	4,80%	6
25+ år:	0,80%	1
Tidligere mil erfaring	42,90%	54
Ikke tidligere militær erfaring:	57,10%	72
Nær familie har gjennomført befalsskole og/eller Krigsskole	42,90%	54
Nær familie har ikke gjennomført befalsskole og/eller Krigsskole	57,10%	72

Det siste spørsmålet, spørsmål 15, egner seg ikke å fremstille i en tabell. Dette spørsmålet ba respondentene om å kort grunngi den viktigste årsaken til at de ønsker å blir befal. Hensikten med oppgaven var todelt. For det første fungerte spørsmålet som en kontroll av at de variablene som er valgt ut i de prekodete spørsmålene er relevante. For det andre er det mulig å tolke svarene i retning av indre eller ytre motivasjon. Imidlertid bærer flere av svarene preg av å være klisjé fylte, hvilket er i tråd med det Jacobsen, Tufte og Christoffersen(2011, s. 261) advarer om.

4.2 Resultater samlet utvalg

I tabellen under er resultatene fra alle variabler som ble brukt for å påvise ytre motivasjon presentert.

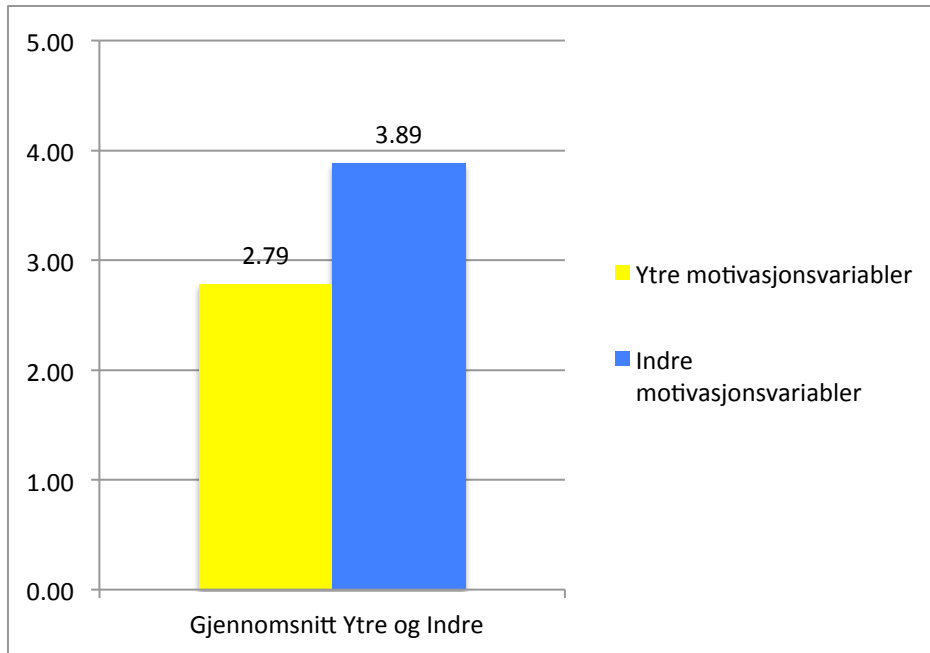
	Gj.snitt	Ant.	Median	St.avvik.
7				
Lønn spilte en sentral rolle for å søke befalsskolen	2,65	126	3,00	1,10
Jeg søkte fordi befalsskolen fordi den ser bra ut på CV-en	3,19	124	4,00	1,28
Jeg søkte fordi det var forventet av andre	1,83	124	1,00	1,05
Jeg søkte befalsskolen fordi det gir status	2,11	124	2,00	1,17
9				
At jeg har en bra lønn er viktig for å fortsette etter pliktåret	3,51	125	4,00	1,00
10				
Andres forventning om at jeg skal gjøre det bra	3,25	126	3,50	1,19
12				
Jeg gjennomfører en utdanning som jeg vet at ikke "hvem som helst" klarer	4,08	122	4,00	1,00
Det er viktig for meg at utdanningen gir status	2,74	124	3,00	1,14
Tjenestestedets plassering (geografisk) er viktig for meg.	2,70	124	3,00	1,18
13				
Det er forventet fra andre som er nær meg (Familie, venner, etc)	1,80	125	1,00	1,04
Totalt:	2,79			

Den samlede verdien på ytre faktorer gir et gjennomsnitt på 2,79. Det er på nedre halvdel av skalaen som ble brukt. Som presentert i teorikapittelet er det med tanke på turnover hensiktsmessig at arbeiderne er indre motivert. Således kan et lavt gjennomsnitt på ytre faktorer være interessant. Standardavviket er på alle variablene mer enn 1,00 og det er dermed en mulighet for at respondentene kan være delt. Det vil derfor være interessant å kikke nærmere på disse variablene med en gruppering av respondentene. Utelukkende på bakgrunn av disse dataene kan man ikke slå fast hvorvidt respondentene er indre eller ytre motivert.

Derfor er det nødvendig å se på flere variabler. I neste tabell er variablene som ble brukt for å påvise Indre motivasjon presentert.

7	Gj.snitt	Ant.	Median	St.avvik.
Jeg søkte befalsskolen for å oppleve spenning	3,67	126	4,00	0,93
Jeg har alltid hatt lyst til å jobbe i Forsvaret.	3,28	126	4,00	1,18
Jeg søkte for å få nye utfordringer	4,11	126	4,00	0,94
9				
At jeg får utfordrende arbeidsoppgaver	4,04	126	4,00	0,80
At jeg har innflytelse på min egen arbeidshverdag	4,31	125	4,00	0,75
At jeg har tilhørighet i et sosialt miljø	4,62	125	5,00	0,64
At jeg har mulighet til personlig utvikling	4,48	126	5,00	0,71
13				
Jeg får muligheten til å forsvare landet og norske interesser	3,79	125	4,00	1,02
Jeg vil bevise at jeg klarer det	3,64	125	4,00	1,25
Jeg ønsker å utfordre meg selv	4,36	125	5,00	0,75
Det har vært en drøm siden jeg var liten	2,25	125	2,00	1,34
Jeg anser det som en arena for å bli utfordret	4,08	125	4,00	0,84
Total:	3,89			

Av tabellen ser vi at den samlede verdien på indre faktorer gir et gjennomsnitt på 3,89. Det er vel plassert på øvre halvdel av 5-trinns skalaen som ble brukt. Dette kan indikere at utvalget i sin helhet er drevet av indre motivasjonsfaktorer. I diagrammet på neste side er det en visuell fremstilling av resultatene fra henholdsvis ytre og indre variabler.



Sammenligner vi det totale gjennomsnittet på henholdsvis Indre og ytre motivasjon ser vi hvordan utvalget i sin helhet har vektet dem. Ut fra diagrammet leser vi at i indre motivasjonsfaktorer har oppnådd et samlet gjennomsnitt på 3,89 av totalt 5,0. Ytre motivasjonsfaktorer har oppnådd et samlet gjennomsnitt på 2,79 av totalt 5,0. Av disse tallene kan vi forstå at utvalget i sin helhet vektlegger indre faktorer i større grad enn ytre på tidspunktet målingen ble gjennomført. Dette indikerer at respondentene opplever at de grunnleggende psykologiske behovene dekkes. Dette underbygges ytterligere i spørsmål 15 som ga respondentene muligheten til å beskrive med egen ord hva som var den viktigste grunnen til å at de ønsket å bli befal. Eksempelvis utsagnet “muligheten til å jobbe med andre mennesker, samt å få en jobb som utfordrer meg og gir rom for egenutvikling”(respondent nr 1). I tråd med teorien vil indre motiverte arbeidere ha lavere grad av frivillig turnover. I neste tabell er resultatene fra variablene som påviser vilje til å fortsette i Forsvaret presentert.

9	Gj.snitt	Ant.	Median	St.avvik.
Jeg kommer ikke til å fortsette i Forsvaret*	3,58*	125	2,00	1,13
10				
Mulighet for videre utdanning i Forsvaret	3,26	126	3,00	1,15
Mulighet for å delta internasjonale operasjoner	3,09	125	3,00	1,26
13				
Jeg ønsker å delta i internasjonale operasjoner	3,16	125	3,00	1,32
Det gir meg muligheten til å søke meg til høyere militær utdanning (eks.Krigsskolen, alle linjer)	2,67	123	3,00	1,21
Jeg ønsker en livslang karriere som befal/spesialist.	2,49	125	2,00	1,18
Totalt: 3,04				

**Verdiene er snudd for at gjennomsnittet skal kunne tolkes på lik linje med de andre variablene.*

Det er verd å merke seg at variabelen ”jeg kommer ikke til å fortsette i Forsvaret” er snudd, slik at gjennomsnittet 3,58 indikerer lav intensjon om hvor aktuelt det er å slutte.

Gjennomsnittsverdien beregnet ut fra alle respondenter er på 3,04. Dette kan indikere at størstedelen av utvalget ikke har tatt stilling til hvorvidt de ønsker å fortsette i Forsvaret. Imidlertid er standardavviket på samtlige variabler mellom 1,13- 1,32. Dette muliggjør en spredning hvor respondentene har fordelt seg på hver side av gjennomsnittet. I fortsettelsen av oppgaven vil dermed bakgrunnsvariabelen erfaring legges inn.

4.3 Resultater gruppert på erfaring

Den videre analysen har skilt utvalget i to grupper basert på bakgrunnsvariabelen ”erfaring”. Basert på respondentenes svar på de ulike variablene er det regnet ut en gjennomsnittsverdi som representerer hver av de to grupperingenes tilbøyelighet mot henholdsvis indre eller ytre motivasjon. Den første tabellen tar for seg de ytre variablene.

	Gj.snitt	Ant.	Median	St.avvik.	JA Erfaring	NEI Erfaring
7					Gj. Snitt	Gj.Snitt
Lønn spilte en sentral rolle for å søke befalsskolen	2,65	126	3,00	1,10	2,40	2,83
Jeg søkte fordi befalsskolen fordi den ser bra ut på CV-en	3,19	124	4,00	1,28	2,24	3,89
Jeg søkte fordi det var forventet av andre	1,83	124	1,00	1,05	1,66	1,93
Jeg søkte befalsskolen fordi det gir status	2,11	124	2,00	1,17	1,66	2,39
9						
At jeg har en bra lønn er viktig for å fortsette etter pliktåret	3,51	125	4,00	1,00	1,48	3,87
10						
Andres forventning om at jeg skal gjøre det bra	3,25	126	3,50	1,19	3,07	3,38
12						
Jeg gjennomfører en utdanning som jeg vet at ikke "hvem som helst" klarer	4,08	122	4,00	1,00	3,83	4,22
Det er viktig for meg at utdanningen gir status	2,74	124	3,00	1,14	2,22	3,10
Tjenestestedets plassering (geografisk) er viktig for meg.	2,70	124	3,00	1,18	2,53	2,79
13						
Det er forventet fra andre som er nær meg (Familie, venner, etc)	1,80	125	1,00	1,04	1,62	1,93
Totalt:	2,79				2,27	3,03

Av tabellen ser vi at det totale gjennomsnittet for gruppen som har tidligere militær erfaring er på 2,27. For gruppen uten tidligere militær erfaring er gjennomsnittet 3,03. Dette indikerer at respondenter uten tidligere militær erfaring tillegger ytre motivasjonsfaktorer høyere verdi enn respondenter med. Spesielt kommer dette til uttrykk i de variablene som gir uttrykk for de vanligste ytre motivasjonsfaktorene lønn og CV, som illustrert i tabellen nedenfor.

	Gj.snitt Ja FGTJ	Gj.snitt Nei FGTJ
Jeg søkte fordi befalsskolen fordi den ser bra ut på CV-en	2,24	3,89
At jeg har en bra lønn er viktig for å fortsette etter pliktåret	1,48	3,87

I disse variablene ser vi en helt klar tendens til at gruppen med militær erfaring tillegger de ytre motivasjonsfaktorene en vesentlig lavere verdi en gruppen som ikke har tidligere erfaring. Dette viser at gruppen uten tidligere erfaring vektlegger faktorer som ikke er knyttet direkte til arbeidsoppgavene høyere enn den erfarne gruppen. Videre tar vi for oss resultatene av de indre motivasjonsfaktorene.

I tabellen under er de samme variablene som uttrykker indre motivasjon presentert, med gruppering i tråd med bakgrunnsvariabelen ”erfaring”.

7	Gj.snitt	Ant.	Median	St.avvik.	Ja FGTJ	Nei FGTJ
Jeg søkte befalsskolen for å oppleve spenning	3,67	126	4,00	0,93	3,33	3,85
Jeg har alltid hatt lyst til å jobbe i Forsvaret.	3,28	126	4,00	1,18	3,48	3,13
Jeg søkte for å få nye utfordringer	4,11	126	4,00	0,94	3,94	4,24
9						
At jeg får utfordrende arbeidsoppgaver	4,04	126	4,00	0,80	4,16	3,94
At jeg har innflytelse på min egen arbeidshverdag	4,31	125	4,00	0,75	4,18	4,35
At jeg har tilhørighet i et sosialt miljø	4,62	125	5,00	0,64	4,57	4,65
At jeg har mulighet til personlig utvikling	4,48	126	5,00	0,71	4,55	4,42
13						
Jeg får muligheten til å forsvare landet og norske interesser	3,79	125	4,00	1,02	3,98	3,65
Jeg vil bevise at jeg klarer det	3,64	125	4,00	1,25	3,35	3,86
Jeg ønsker å utfordre meg selv	4,36	125	5,00	0,75	4,35	4,37
Det har vært en drøm siden jeg var liten	2,25	125	2,00	1,34	2,25	2,24
Jeg anser det som en arena for å bli utfordret	4,08	125	4,00	0,84	3,98	4,15
Total:	3,89				3,84	3,90

For gruppen med militær erfaring er det samlede gjennomsnittet på 3,84. For den gruppen uten militær erfaring er det samlede gjennomsnittet 3,90. Avstanden mellom de to gjennomsnittene er på 0,06 og denne avstanden er for marginal til å kunne skille på dem. Heller ikke om man bryter det ned og ser på de enkelte variablene fremkommer det markante

forskjeller mellom de to gruppene. For alle praktiske formål vektlegger de to gruppene variablene som går på indre motivasjon likt. Når det kommer til den siste faktoren, vilje til å jobbe i Forsvaret, er den samme grupperingen foretatt.

Tabellen under viser hvordan de to gruppene respondenter har svart på spørsmålene.

9	Gj.snitt	Ant.	Median	St.avvik.	Ja FGTJ	Nei FGTJ
Jeg kommer ikke til å fortsette i Forsvaret*	3,58*	125	2,00	1,13	3,32*	2,07*
10						
Mulighet for videre utdanning i Forsvaret	3,26	126	3,00	1,15	3,74	2,9
Mulighet for å delta internasjonale operasjoner	3,09	125	3,00	1,26	3,53	2,75
13						
Jeg ønsker å delta i internasjonale operasjoner	3,16	125	3,00	1,32	3,68	2,76
Det gir meg muligheten til å søke meg til høyere militær utdanning (eks.Krigsskolen, alle linjer)	2,67	123	3,00	1,21	3,07	2,33
Jeg ønsker en livslang karriere som befal/spesialist.	2,49	125	2,00	1,18	3,11	2,01
Totalt:	3,04				3,41	2,47

Som man kan lese av tabellen er det samlede gjennomsnittet for alle variablene i gruppen med tidligere militær erfaring på 3,41. Dette er vesentlig høyere enn gruppen uten militær erfaring som ender på 2,47. Dette er en differanse på 0,94 hvilke må anses som markant. Bryter man det ned og ser på de enkelte variabler ser man at gruppen med tidligere militær erfaring er høyere på samtlige. Det er dermed betimelig å anta at respondenter med tidligere erfaring utviser en større vilje til å fortsette å jobbe i Forsvaret enn respondenter uten militær erfaring.

4.4 Hva betyr resultatene?

Resultatene har vist at som samlet gruppe vektlegger befelselever indre motivasjonsfaktorer høyere enn ytre. Dette kan bety at elevene totalt sett opplever at de grunnleggende psykologiske behovene autonomi, tilhørighet og kompetanse blir dekket.

Når dataene grupperes med tanke på tidligere erfaring, ser vi at erfarne befalelever vektlegger ytre faktorer lavere enn befalelever uten tidligere erfaring. Spesielt kommer dette til uttrykk på variablene ”lønn” og ”CV”.

Når det kommer til vilje til å fortsette i Forsvaret er dataene entydige. Som vist i tabellene er befalelever med tidligere militær erfaring langt mer tilbøyelige til å ville fortsette i jobben. Dette kan indikere en større vilje til fortsette i Forsvaret basert på den rolleforståelsen elevene har på bakgrunn av kjennskap til de ulike avdelinger i Hæren. På den annen side er det heller ikke utenkelig at de elevene som har valgt å søke seg til befalsskolen etter avtjent førstegangstjeneste allerede har foretatt valget om å jobbe/utdanne seg i Forsvaret, mens flere av de elevene som ikke har tidligere erfaring fortsatt ”sitter på gjerdet”. Dette siste kommer frem i respondent 62 sitt svar på spørsmål 15, hvor respondenten sier at ”Den viktigste er å få noe ut av de 2 årene. Vet ennå ikke om jeg vil fortsette i Forsvaret eller utdanne meg og bli sivil. Må se an etter pliktåret(...)”. Det er rimelig å anta at dette er tilfellet for flere av befalelevne som ikke har militær erfaring fra tidligere.

De indre motivasjonsfaktorene er vektet tilnærmet likt av de to gruppene. Det tilsier at hvorvidt elevene er motivert av indre faktorer ikke påvirkes av tidligere erfaring. Likevel indikeres at elever uten militær erfaring tillegger ytre faktorer en større verdi. Det er i seg selv tvilsomt at den enkeltes motivasjon kun er betinget av enten indre eller ytre. Svarene som er gitt i spørsmål 15 indikerer ytterligere at for befalelevne er deres motivasjon for å bli befal sammensatt av både indre og ytre faktorer. Respondent nummer 76 sier at den viktigste grunnen til å ville bli befal er ”utfordre meg selv, utvikle meg selv, lønn, status”. Dette indikerer et mer sammensatt bilde enn det denne oppgaven har tatt for seg. Videre underbygges denne forståelsen av respondent nummer 77 som sier at det ”virker spennende og gøy å jobbe som befal, mange ulike bra linjer. Lønn under pliktåret, avkobling fra vanlig skole, og ser bra ut på CVen, spesielt det siste.”

Den sosiale tilhørigheten og i hvilken grad de opplever autonomi i hverdagen som befalelev er ikke nødvendigvis overførbar til hva de kommer til å oppleve ute i Hærens avdelinger etter uteksaminering. Hæren er organisert i garnisoner, i gravgrendte områder i Norge. Dette innebærer at det sosiale miljøet vil kunne dreie rundt det samme sentrum både privat og på jobb. Hvorvidt behovet for tilhørighet dekkes vil variere fra person til person, og fra avdeling til avdeling. På tidspunktet dataene ble hentet inn var det fortsatt uklart hvor elevene skulle

tjenestegjøre i pliktåret sitt. Det er ikke uten videre gitt at alle kommer til å oppleve lik grad av autonomi og sosial tilhørighet som det de er vant med. På samme måte kan det hende at elever som har svart at de ytre faktorene er de viktigste, finner en indre motivasjon i den nye hverdagen som befal.

For mange av elevene er det fortsatt usikkert hva de faktiske arbeidsoppgaver er. Den gruppen som tidligere har tjenestegjort har ikke nødvendigvis forstått arbeidsoppgavene til et befal til det fulle. I tillegg er det ingen direkte sammenheng at man ender tilbake i samme avdeling som man var i før befalsskolen. Arbeidsoppgavene til en kanonkommandør i artilleriet er på sentrale områder vesentlig forskjellige fra en vognkommandør på stormpanservogn. Dette muliggjør at også de befalelevne som har førstegangstjeneste fra før kan ende opp med en forventningsbrist mellom hva de har forventet av arbeidsoppgaver, og de oppgavene de rent faktisk ender opp med å gjøre.

Det er flere mulige årsaker til at dataene er slik de er. Den ene muligheten er at resultatene faktisk gjenspeiler virkeligheten. En annen mulighet er at spørreundersøkelsen ikke har klart å måle konkret nok. På tross av en grundig prestudie og revidering av undersøkelsen kan man ikke utelukke at undersøkelsen har vært utilstrekkelig til å måle de ønskede fenomener.

5 Konklusjon

Opgavens formål har vært å svare på hvorvidt tidligere militær erfaring har påvirkning på befalelevers motivasjon til å jobbe i Forsvaret. Dette er kommet til uttrykk ved å måle i hvilken grad befalelever er motivert av indre eller ytre faktorer. Videre er det målt hvorvidt befalelevne uttrykker vilje til å fortsette i Forsvaret, og til sist om tidligere militær erfaring påvirker de foregående. Oppgavens problemformulering er:

Har tidligere militær erfaring påvirkning på befalelevers motivasjon til å jobbe i Forsvaret?

Resultatene fra spørreundersøkelsen har vist at befalelever med tidligere militær erfaring vektlegger ytre motivasjonsfaktorer i mindre grad enn elever uten. Resultatene viser også at befalelever med erfaring uttrykker en større vilje til å fortsette i Forsvaret. Imidlertid er det tilsynelatende ikke forskjell på hvordan de to gruppene vektlegger betydningen av indre motivasjonsfaktorer.

Selv om det i denne studien ikke er klart å påvise en sammenheng mellom økt rolleforståelse og indre motivasjon, som igjen gir uttrykk i økt vilje til å fortsette i Forsvaret, er det påvist en mulig sammenheng mellom tidligere erfaring og motivasjon til å fortsette i Forsvaret.

6 Referanseliste

Deci, E., & Ryan, R. M. (2002). *Handbook of Self-Determination Research*. Rochester: The university of Rochester Press.

Deci, E., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Rochester: Plenum Press.

Haukedal, W. (2004). *Arbeids- og Lederpsykologi*. Oslo: Cappelen Akademisk Forlag.

Jacobsen, & Thorsvik. (2005). *Hvordan organisasjoner fungerer*. Bergen: Fagbokforlaget.

Johannessen, A., Tufte, P., & Christoffersen, L. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlag.

Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2009). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbokforlaget.

Liu, D., Zhang, S., Wang, L., & Lee, T. W. (2011, November). The Effects of Autonomy and Empowerment in Employee Turnover: Test of a Multilevel Model in Teams. *Journal of Applied Psychology*, 96 (6), ss. 1305-1316.

Strand, K. R., & Stornæs, A. V. (2012). *Like barn leker best? - en kvantitativ studie av motivasjon og manifold bland kvinner og menn som tar befalsutdanning*. Forsvarets forskningsinstitutt.

Vik, J. (2016, Mars). Rekruttering til det ukjente. *Forposten*, ss. 14-17.

Wenneberg, R. (2016, Januar 25). *Den nye OR/OF-ordningen sett fra Hærens ståsted*. Hentet Mars 25, 2016 fra Oslo Militære Samfund:

http://www.oslomilsamfund.no/archive/2016/338/2016-01-25-Den+nye+OR_OF-ordningen+sett+fra+H%E6rens+st%E5sted

7 Vedlegg

Vedlegg 1 – Spørreundersøkelsen

Motivasjon 2016

Spørreundersøkelse Bachelor KS Operativ 2013

Hensikten med undersøkelsen du er i ferd med å svare på nå er en del av arbeid med bachelor oppgave på Krigsskolen Linderud.

Undersøkelsen utføres av Kadett Øverland og Kadett Ursin, elever ved Krigsskolens 3. Avdeling operativ linje. Det vil ikke bli bedt om noen personopplysninger i undersøkelsen. Dere kan når som helst velge å ikke fullføre besvarelsen dersom dere ønsker det. Alle svar vil behandles konfidensielt, ingen andre enn Kadett Ursin og Kadett Øverland vil ha tilgang til datamaterialet og det vil ikke være mulig å knytte resultatene til enkeltindivider. Kun sammenslåtte og behandlede data vil fremstilles i oppgavene våre. Når sensur-fristen for oppgaven er utløpt vil alle data slettes.

Det understrekes fra vår side at individuelle besvarelser ikke under NOEN OMSTENDIGHETER vil gjøres tilgjengelig for foresatte ved HBS. Deres besvarelser vil IKKE nyttes til vurderingsgrunnlag for deres tjenesteuttalelser eller offisers vurdering. Det er avgjørende for undersøkelsens validitet at dere svarer så ærlig og nøyaktig som mulig. Takk for hjelpen!

Erik Øverland (tlf 932 82 340)

Jakob Tau Ursin (tlf 481 04 858)

1. Kjønn?

- Kvinne
- Mann

2. Kryss av for din alder (antall fylte år)

- 18-20 år
- 21-22 år
- 23-24 år
- 25+ år

3. Har du fullført førstegangstjeneste før befalsskolen?

- Ja (mer enn 6 måneder)
- Ja (mindre enn 6 måneder)
- Nei

4. Har du tjenestegjort som grenader/vervet før befalsskolen?

- Ja (inntil 1 år)
- Ja (1 år ++)
- Nei

5. Har du nær familie som har gjennomført befalsskole og/eller Krigsskole?

- Ja
- Nei

Merknad: I spørsmål 6 og 7 vil vi spørre om dine forventninger før du søkte befalsskolen. Vi ber deg derfor tenke tilbake i tid (ca 1 år), og svare så presist som du klarer.

6. Hvor godt stemte følgende påstander om dine forventninger til hverdagen som møtte deg ved befalsskolen?

	Stemmer ikke i det hele tatt	Stemmer i liten grad	Stemmer verken/eller	Stemmer noe	Stemmer helt
Jeg hadde et bra inntrykk av Forsvaret	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg forventet at befalsskolen ville ha lange dager	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg forventet at det ville bli fysisk krevende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg forventet mye lesing	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg forventet at det ville bli mentalt krevende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg forventet mye skyting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg forventet mye klasseromsundervisning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg forventet mye øvelser/stridsteknikk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg forventet at hverdagen skulle bli lett	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. I tiden før befalsskolen, hva motiverte deg til å søke FOS?

Hvor godt stemte følgende påstander for deg?

	Stemmer ikke i det hele tatt	Stemmer i liten grad	Stemmer verken/eller	Stemmer noe	Stemmer helt
Jeg søkte befalsskolen for å oppleve spenning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lønn spilte en sentral rolle for å søke befalsskolen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg søkte fordi befalsskolen fordi den ser bra ut på CV-en	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg har alltid hatt lyst til å jobbe i forsvaret.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg søkte for å få nye utfordringer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg søkte fordi det var forventet av andre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det var tilfeldig at jeg søkte befalsskolen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg søkte befalsskolen fordi det gir status	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Eventuelle andre årsaker som motiverte deg?

Merknad: For resten av undersøkelsen ber vi deg svare på bakgrunn av din situasjon i dag.

8. Hvor godt stemte dine forventninger om hverdagen på befalsskolen?

	Stemmer ikke i det hele tatt	Stemmer i liten grad	Stemmer verken/eller	Stemmer noe	Stemmer helt
Mitt inntrykk av Forsvaret stemte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dagene var lengre enn forventet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hverdagen var mer fysisk krevende enn forventet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det var mer lesing enn forventet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det var mer mentalt krevende enn forventet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det var mer skyting enn forventet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det var mer klasseromsundervisning enn forventet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det var mer øvelser/stridsteknikk enn forventet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utdanningen har vært lettere enn forventet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Hva er viktige kriterier for at du vil være motivert for videre tjeneste i forsvaret etter pliktåret?

Hvor godt stemmer følgende påstander for deg?

	Stemmer ikke i det hele tatt	Stemmer i liten grad	Stemmer verken/eller	Stemmer noe	Stemmer helt
At jeg har en bra lønn er viktig for å fortsette etter pliktåret	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At jeg får utfordrende arbeidsoppgaver	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At jeg har innflytelse på min egen arbeidshverdag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At jeg har tilhørighet i et sosialt miljø	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
At jeg har mulighet til personlig utvikling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg kommer ikke til å fortsette i forsvaret	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Hva motiverer deg til å prestere best mulig på befalsskolen?

	Stemmer ikke i det hele tatt	Stemmer i liten grad	Stemmer verken/eller	Stemmer noe	Stemmer helt
For å få en spennende og interessant stilling i pliktåret.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mulighet for videre utdanning i Forsvaret	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mulighet for å delta internasjonale operasjoner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gode karakterer og en sterk tjenesteuttalelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Andres forventning om at jeg skal gjøre det bra	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er ikke motivert for å prestere best mulig på befalsskolen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. På en skala fra 1-5, hvor 1="Ikke motivert" og 5="svært motivert"

	1 (Ikke motivert)	2 (litt motivert)	3 (middels motivert)	4 (godt motivert)	5 (særdeles motivert)
Hvor motivert er du akkurat nå?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. I hvor stor grad er følgende påstander riktige for deg?

	Stemmer ikke i det hele tatt	Stemmer i liten grad	Stemmer verken/eller	Stemmer noe	Stemmer helt
Det er viktig for meg at det er fysisk utfordrende å gå befallsskolen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg gjennomføre en utdanning som jeg vet at ikke "hvem som helst" klarer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Friluftsliv og trivsel i naturen er viktig for meg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er viktig for meg at utdanningen gir status	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er viktig for meg at det er flere gutter enn jenter på befallsskolen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det viktigste for meg er å bli befall, ikke hva jeg skal jobbe med.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tjenestestedets plassering (geografisk) er viktig for meg.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. I hvor stor grad stemmer følgende påstander for deg?

Jeg går befallsskolen fordi:

	Stemmer ikke i det hele tatt	stemmer til en viss grad	Stemmer verken/eller	Stemmer noe	Stemmer helt
Det gir meg muligheten til å lede	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg får muligheten til å forsvare landet og norske interesser	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg ønsker å delta i internasjonale operasjoner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Stemmer ikke i det hele tatt	stemmer til en viss grad	Stemmer verken/eller	Stemmer noe	Stemmer helt
Det gir meg muligheten til å søke meg til høyere militær utdanning (eks.Krigsskolen, alle linjer)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg er fasinert av krig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det er forventet fra andre som er nær meg (Familie, venner, etc)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg vil bevise at jeg klarer det	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg ønsker en livslang karriere som befal/spesialist.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg ønsker å oppleve situasjoner hvor man risikerer liv og helse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg ble innkalt til førstegangstjeneste og kunne like greit gjøre noe mer utav det	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg ønsker å utfordre meg selv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det har vært en drøm siden jeg var liten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg ønsker å bidra til å skape fred	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg ønsker å ha makt over andre mennesker	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg anser det som en arena for å bli utfordret	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Jeg har en klar preferanse på hva jeg ønsker å jobbe med i pliktåret mitt. (eks Vognkommandør å stridsvogn, Kanonkommandør artilleri, Lagfører sanitet, geværlagfører, seksjonssjef i samband)

- Ja, jeg har en klar preferanse
- Nei, det spiller ingen rolle hvilken stilling jeg får

15. Beskriv kort med egne ord hva som er den viktigste grunnen til at du ønsker å bli befal: