



FORSVARET
Forsvarets høgskole

Karakterstyrker og seleksjon

En studie av karakterstyrkers betydning for seleksjon

Joakim Traavik Opsahl-Sværen

Masteroppgave
Forsvarets høgskole
Høst 2017

Forord

Denne oppgaven avslutter mitt masterstudium ved Forsvarets høyskole. Arbeidet med oppgaven har vært meget lærerikt og har gitt meg en god forståelse av hva karakterbegrepet innebærer, og også hvordan evaluering av karakterstyrker kan benyttes som seleksjonsverktøy. Jeg er overbevist om at kunnskapen jeg har opparbeidet meg gjennom dette arbeidet, vil være nyttig i min videre jobb som offiser i Forsvaret.

Først og fremst vil jeg takke min veileder, 1. amanuensis Ole Boe, for hans uvurderlige støtte og veiledning. Han har lagt til rette for god datatilgang og meget god veiledning underveis. Videre har han hjulpet meg med kritiske blikk og konstruktive tilbakemeldinger. Jeg vil også rette en stor takk til Professor II Henning Bang, som har gitt meg tilgang til og strukturert det innsamlede datamaterialet. Jeg vil også takke forskningsassistent Ole Martin Stormoen ved Krigsskolen, for hans arbeid med statistikkutarbeidelsen.

Avslutningsvis vil jeg takke min kone Toril, og våre to barn, for deres støtte, velvilje og tålmodighet. Lange dager og sene kvelder har gått med i ferdigstillingen av denne oppgaven.

Joakim Traavik Opsahl-Sværen

Oslo, 18. desember 2017

Sammendrag

Krigsskolen startet i 2014 et forsknings- og utviklingsprosjekt (FoU) om karakter og karakterstyrker («Karakter hos militære ledere»). Karakter og personlighet er i motsetning til ferdigheter svært tidkrevende å utvikle for Forsvaret, og må i stor grad allerede være tilstede hos personen før seleksjon. For å måle karakter benyttes to ulike metoder, henholdsvis selvrappoteringsverktøyet VIA-IS og et anerkjent verktøy som ble utviklet av Peterson og Seligman i 2004. Observasjonsverktøyet (OBSCIF) har blitt utviklet av FoU i samarbeid med Professor II Henning Bang ved Universitetet i Oslo.

Hensikten med denne studien er å finne ut om observasjonsvurderinger av karakterstyrker egner seg til å predikere fremtidige prestasjoner, og dermed kan være et seleksjonsverktøy som bør benyttes i Forsvaret.

Datainnsamlingen av observasjonsvurderinger er gjort på Krigsskolens Stridskurs, en feltøvelse med høy fysisk og mental belastning. Kadettene har blitt gitt observasjonsvurderinger av både medkadetter og erfarne instruktører under feltøvelsen. Som vurdering av fremtidige prestasjoner, er bedømmelsen av «skikkethet som militær leder» (SML) valgt. Karakteren på SML blir gitt til den enkelte kadett ved uteksaminering fra Krigsskolen, og er en karakter som skal gjenspeile kadettens totalprestasjon for hele utdanningsløpet.

Studiens resultater gir god indikasjon på at OBSCIF-vurderinger fra flere av de 12 karakterstyrkene er godt egnet til å predikere fremtidige prestasjoner, og viser også at det er stor grad av samsvar mellom vurderinger gjort av medkadetter og instruktører. Til tross for at denne studiens resultater er svært lovende, finnes det potensielle feilkilder som kan ha påvirket resultatene, og i tillegg var antallet forskningsenheter lavt. Videre forskning er derfor nødvendig for å bedømme om OBSCIF er et seleksjonsverktøy som bør benyttes i Forsvaret.

Summary

In 2014 The Norwegian Military Academy started a research and development project on character and character strengths ("Character in Military Officers"). Character and personality, unlike skills, is very time consuming to develop for the Armed Forces, and must ideally be present in the person before selection. To measure character, two different methods are used, respectively, self-reporting and observation. The self-reporting tool is called VIA-IS and is a recognized tool developed by Peterson and Seligman in 2004. The OBSCIF has been developed by the research and development project in collaboration with Professor II Henning Bang at the University of Oslo.

The purpose of this study is to determine if observation of character strengths are suitable for predicting future performance, and thus may be a selection tool that should be used in the Norwegian Armed Forces.

The data collection of observation assessments has been done at the Military Academy's "Stridskurs", a field exercise with high physical and mental burden. The cadets have been given observation assessments by both peers and experienced instructors during field practice. As an assessment of future performance, the grading of "fitness as a military leader" (FML) has been chosen. The grade of FML is given to each cadet by graduation from the Military Academy, and is a grade that will reflect the cadet's overall performance for the entire course of education.

The results of the study provide a good indication that OBSCIF assessments from several of the 12 character strengths are well suited for predicting future performance, and also show that there is a high degree of consistency between assessments made by peers and instructors. Despite the fact that the results of this study are highly promising, there are potential sources of error that may have affected the results, and in addition, the number of research units was low. Further research is therefore necessary to conclude whether OBSCIF is a selection tool that should be used in the Armed Forces.

Innholdsfortegnelse

1 Innledning	1
1.1 PROBLEMSTILLING	2
1.2 AVGRENSNING	3
1.3 KONTEKST	3
1.4 RELEVANS	4
2 Teori	4
2.1 INNLEDNING	4
2.2 KARAKTERBEGREPET	5
2.2.1 Historisk perspektiv	5
2.2.2 Kjernedyder og tilhørende karakterstyrker	5
2.3 KARAKTER OG KARAKTERSTYRKER	7
2.3.1 Karakter og atferd	7
2.3.2 Peterson og Seligmanns 24 karakterstyrker	8
2.3.3 Positiv psykologi og klassifisering av karakterstyrker	16
2.3.4 Krigsskolens 12 utvalgte karakterstyrker	19
2.4 VERKTØY FOR MÅLING AV KARAKTERSTYRKER	23
2.4.1 Values in Action Inventory of Strengths (VIA-IS)	23
2.4.2 Observation of Character In Field (OBSCIF)	23
2.5 OBSERVASJON	25
2.5.1 utfordringer med bruk av observasjon	26
2.5.2 Tiltak for å underbygge god observasjon	28
2.5.3 Selvrappoterering og observasjon	29
2.6 SELEKSJON	30
3 Metode	31
3.1 VALG AV METODE	31
3.1.1 Kvantitativ metode	32
3.2 DATAINNSAMLING	32
3.3 SKJEVHETER (BIAS) OG METODISKE UTFORDRINGER	34
3.3.1 Validitet og målingsverktøy	35
3.3.2 Reliabilitet	36
3.4 ETISKE BETRAKTNINGER	37
4 Resultater og diskusjon	38
4.1 OBSCIF OG INTERN KONSISTENS	39
4.2 SKIKKETHET SOM MILITÆR LEDER (SML)	39
4.3 STATISTISKE ANALYSER	40
4.3.1 Medkadettvurderte karakterstyrker	41
4.3.2 Instruktørvurderte karakterstyrker	44
4.4 KORRELASJONSANALYSER	48
4.5.1 Korrelasjoner mellom medkadettvurderte karakterstyrker og SML	48
4.5.2 Korrelasjoner mellom instruktørvurderte karakterstyrker og SML	49
4.5 OBSERVASJON OG PREDIKSJON	51
4.6 MEDKADETTVURDERT OG INSTRUKTØRVURDERT OBSERVASJON	55
4.7 KARAKTERSTYRKER SOM UTMERKER SEG	59
5 Konklusjon	63
5.1 VIDERE FORSKNING	66
Litteraturliste	68

1 Innledning

Denne masteroppgaven baserer seg på Krigsskolens Forsknings- og Utviklingsprosjekt (FoU) - «Karakter hos militære ledere». Dette utviklingsprosjektets formål er å gi innsikt i begrepene karakter og karakterstyrker, betydningen de har for lederutvikling, og hvordan dette kan utvikles blant offiserer på Krigsskolen (Boe, 2014). Økt forståelse for karakterbegrepet vil kunne resultere i viktige bidrag innen seleksjon, utdanning, vurdering av offiserskvaliteter og egnethet som militær leder (Boe, 2014). Prosjektet tar utgangspunkt i to ulike verktøy for måling av karakterstyrker. Det ene, «Values in Action Inventory of Strengths» (VIA-IS), er et anerkjent selvrapporteringsverktøy som er utviklet av Peterson og Seligman (2004). Det andre, Observation of Character In Field (OBSCIF), er et observasjonsverktøy som er utviklet av Boe, Bang og Nilsen (2015), og videreutviklet av Bang, Eilertsen, Boe og Nilsen (2016). Begge verktøyene vil presenteres mer detaljert i oppgavens teoridel, med hovedvekt på OBSCIF.

For Forsvarets personellrekruttering er seleksjonsprosessen av stor viktighet. Hensikten med seleksjonsprosessen er å finne de best egnede søkerne for profesjonen, samt å identifisere de kandidatene som med størst sannsynlighet vil fullføre utdanningsløpet (Farr & Tippins, 2010). Karakter og personlighet er i motsetning til ferdigheter svært tidkrevende å utvikle, og må i stor grad være tilstede allerede ved profesjonsstart. Forsvaret legger mye ressurser i seleksjon av personell, og avhengig av tjenestemråde eller utdanning vil den enkelte søker måtte oppfylle alt fra fysiske krav til kunnskaps- og evnetester (Forsvaret, 2017).

Seleksjonsprosessen kan bestå av forskjellige verktøy som evnetester, intervjuer og psykologiske tester, i tillegg vil kandidatene observeres mens de utfører forskjellige typer oppgaver for å avdekke ulike egenskaper hos søkeren (Braun, Wiegand, & Aschenbrenner, 1991; Schmidt & Ones, 1992). Forskning som omhandler seleksjon tilsier at kunnskap om hvilke egenskaper, evner og ferdigheter som behøves for å løse fremtidige oppgaver, utgjør et viktig utgangspunkt for seleksjonsprosessen (Morgeson & Campion, 2000; Schmidt & Ones, 1992).

Offiserer vil etter endt utdanning kunne befinne seg i situasjoner som vil være utfordrende å løse, samt være preget av risiko og stress (Heen, 2006; Heen & Wathne, 2006). Offiserene vil her stilles ovenfor uventede situasjoner og oppdukkende krav i tillegg til at de potensielt må

utøve «in extremis» lederskap som følge av situasjoner hvor risikoen for fysisk skade eller død er betydelig (Boe, 2014; Kolditz, 2010; Torgersen, Steiro, & Saeverot, 2013). Studier gjennomført ved Krigsskolen tyder på at tilstedeværelse av definerte karakterstyrker vil forbedre offiserens prestasjonsevne og håndtering av utfordrende og krevende situasjoner (Boe, 2014; Matthews, Eid, Johnsen, & Boe, 2011; Matthews, Martinez, Eid, Johnsen, & Boe, 2005). Karakterstyrker fremstår således som viktige for en offiser å inneha, og er dermed meget interessant å forstå i forhold til seleksjon, utdanning og videre profesjonsutøvelse. Karakterstyrker kan beskrives som de mer vedvarende og stabile aspektene ved personligheten, handlingsmønstre som i stor grad preger den enkeltes personlighet og væremåte (Collins, 2001; Killingmo, 2007).

1.1 Problemstilling

Lederutdanningen på Krigsskolen består av både praktisk og teoretisk utdanning (Krigsskolen, 2017b). Dette gir instruktører muligheten til å observere kadettene utvikling i ledelsesfaget, både teoretisk og i praksis. Kadettene gjennomfører selvevalueringer i forhold til karakterstyrker før praksisperiodene ved bruk av selvevalueringsverktøyet Values in Action Inventory of Strengths (VIA-IS, 2004). Instruktørene observerer og evaluerer kadettene karakterstyrker i praksisperiodene ved bruk av observasjonsverktøyet Observation of Character In Field (OBSCIF) (Boe, Bang, & Nilsen, 2015; Bang, Boe, Nilsen, & Eilertsen, 2017; Bang, Eilertsen, Boe, & Nilsen, 2016). I tillegg gir også kadettene en evaluering av hverandre i forhold til karakterstyrker basert på OBSCIF. Det at kadettene karakterstyrker avdekkes gjennom ulike verktøy, gir muligheten til å sammenligne målingene av karakterstyrker opp mot kadettene prestasjoner i utdanningsløpet. Nylige undersøkelser har kommet fram til at kandidater som blir tilbudt en skoleplass på en krigsskole, scorer signifikant høyere enn de som ikke blir tilbudt en skoleplass på de 12 karakterstyrkene som anses å være de viktigste for å lykkes som offiser (Wangberg, 2017).

Oppgavens problemstilling er følgende:

Er observasjon av karakterstyrker egnet til å predikere fremtidig prestasjoner i kadettene utdanningsløp, - og dermed et seleksjonsverktøy som bør benyttes i Forsvaret?

Problemstillingen vil besvares ved hjelp av følgende tre forskningsspørsmål;

1. Kan observasjonsresultater fra de 12 karakterstyrkene identifisert av Krigsskolens forskningsprosjekt predikere fremtidige prestasjoner hos kadettene?
2. Er det samsvar mellom kadettens observasjoner av medkadetter og instruktørens observasjoner av kadettene?
3. Er det enkelte av de 12 karakterstyrkene som utmerker seg?

1.2 Avgrensning

Med tanke på at Krigsskolens FoU-prosjekt om karakterstyrker ikke ble innledet før i 2014, og dermed kun har pågått noen få år, finnes det ikke historiske data fra tidligere kull. Dermed er det ikke mulig å gjennomføre en longitudinell studie. Det ville vært meget interessant å se om karakterstyrker endres i forhold til hvor i livsfasen personen er, og hvilken type stilling de besitter. Denne oppgaven vil videre fokusere på karakterstyrkers betydning for seleksjon, og dermed lite på karakterstyrkers betydning for lederutvikling.

Denne oppgaven vil heller ikke bedømme om de 12 av 24 karakterstyrkene Krigsskolen har valgt er de mest relevante, eller vurdere om bruken av karakterstyrker er det mest hensiktsmessige for å vurdere kandidatens egnethet for profesjonen. Slike undersøkelser, til tross for å fremstå som meget relevante, vil være for tidkrevende og omfattende innenfor oppgavens tidsramme.

1.3 Kontekst

Krigsskolen har lange tradisjoner som utdanningsinstitusjon for offiserer (Hosar, 2000). Utdanningen skal gi offiserene de nødvendige kunnskaper og ferdigheter innen militære studier, ledelse og landmakt og tilbyr utdanningsretningene operativ, ingeniør, logistikk og kampluftvern (Krigsskolen, 2017a, 2017b). For å kunne bli tilbudt studieplass ved Krigsskolen må søkerne gjennomføre og bestå Forsvarets Felles Opptak og Seleksjon til

krigsskolene (FOS KS), og med tanke på at det er flere søkere enn skoleplasser, må de prestere på et høyt nivå for å få tilbud om skoleplass (Forsvaret, 2017).

Forsvaret gjennomfører årlige felles opptak og seleksjon for utvelgelsen av kadetter til Krigsskolen, Sjøkrigsskolen og Luftkrigsskolen. Gjennom FOS KS må søkerne gjennomføre og bestå tre forskjellige faser av opptaket for å bli vurdert i opptaksrådet for skolene. I tillegg til dette må søkerne være medisinsk skikket for operasjoner i utlandet. Innkalling til den innledende delen av opptaket, baserer seg på skolekarakterer fra sivil utdanning, resultater fra befalsskoleutdanningen og tjenesteuttalelser.

1.4 Relevans

Krigsskolen utdanner offiserer til Hæren og til Forsvarets fellesstillinger. Krigsskolen er den eldste militære utdanningsinstitusjonen i Norge, og har utdannet offiserer i over 250 år (Hosar, 2000). Elever ved Krigsskolen blir betegnet som kadetter, dette gjelder også elever ved Sjøkrigsskolen og Luftkrigsskolen, men i denne oppgaven er det utelukkende Krigsskolens elever det blir henvist til fordi datagrunnlaget som benyttes kun er fra Krigsskolens elever. Dette betyr derimot ikke at eventuelle funn fra disse studiene ikke kan være relevant for seleksjon og lederutvikling ved de øvrige utdanningsinstitusjonene.

2 Teori

2.1 Innledning

Dette kapittelet vil redegjøre for relevant teori, herunder vil det fokuseres spesielt på begrepene karakter og karakterstyrker, samt verktøyene som benyttes for å måle karakterstyrker. All bakgrunnsteorien vil ikke omtales i resultat- og diskusjonskapittelet, men anses som relevant i forhold til å forstå viktig terminologi og hvordan karakterbegrepet kan benyttes innen seleksjon og lederutvikling. Krigsskolens Forsknings- og Utviklingsprosjekt «Karakter hos militære ledere» vil også bli behørig omtalt da dette arbeidet gir bakgrunnen for denne oppgaven (Boe, 2014). Videre vil verktøyene for måling av karakterstyrker, VIA-IS

(Peterson & Seligman, 2004), og OBSCIF (Boe, Bang & Nilsen, 2015; Bang, Eilertsen, Boe & Nilsen, 2016), bli redegjort for. Forskningsmessige feilkilder som kan ha betydning for validiteten av forskningen vil også omtales.

2.2 Karakterbegrepet

2.2.1 Historisk perspektiv

For å forklare hvordan begrepet karakter oppstod og hva det innebærer må man gå helt tilbake til antikken og de greske filosofene. De var meget opptatt av hva det var ved menneskene som gjorde dem gode og moralske. De anså at det var et sett med dyder som kunne forklare og utlede egenskaper hos individet (Peterson & Seligman, 2004). Platon definerte fire kjernedyder; visdom, mot, selvbeherskelse og rettferdighet. Dette var dyder som den ideelle bystaten var bygd på, og som gjenspeilet seg i det enkelte mennesket (Platon, 2001). Tanken om at kjernedyder påvirket menneskets karakter var gjeldende i den vestlige verden frem til kristendommen introduserte et nytt syn på opphavet til moral og riktig oppførsel. Inntoget av kristendommen resulterte i at menneskelig moral ble betraktet som et resultat av etterlevelse av Guds ti bud, herunder å etterleve et sett med regler fremfor individets karakterstyrke og dyder (Peterson & Seligman, 2004). Den kjente 1200-talls teologen og filosofen Thomas Aquinas beskrev de samme fire kjernedydene som Platon, og henviste i tillegg til transendens og medmenneskelighet som kjernedyder (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004). Kristendommens regelfokus på riktig oppførsel dannet grunnlaget for dagens moralske lovgivning, hvor fokuset i størst grad er på hva som danner riktig oppførsel fremfor karakterstyrker (Peterson & Seligman, 2004). Moralfilosofien har i løpet av det 20. århundre dreid mer tilbake til de greske filosofenes tanker omkring kjernedyder som grunnlag for å forstå menneskelig oppførsel (Peterson & Seligman, 2004).

2.2.2 Kjernedyder og tilhørende karakterstyrker

Peterson og Seligman (2004) kom gjennom sin forskning fram til at man kan definere 24 ulike karakterstyrker som igjen kan utledes fra 6 universelle kjernedyder. De utledet disse kjernedydene, og deres tilhørende karakterstyrker, ved hjelp av inngående

dokumentstudier av filosofiske og religiøse kilder fra mange ulike kulturer. Kjernedydene og karakterstyrkene kan dermed betraktes som tidløse og universelle grunnet det store antallet kulturer som har verdsatt disse og søkt å oppnå dem (Bang, 2015).

Disse seks dydene er følgende:

1. **Visdom og kunnskap** – er en dyd som skal fremheve egenskaper knyttet til kognitive styrker, herunder karakterstyrkene; kreativitet, nysgjerrighet, dømmekraft, læringslyst og perspektiv (Bang, 2015).
2. **Mot** – er en dyd som innebærer at man har en vilje til å gjennomføre handlinger på tross av motstand, herunder karakterstyrkene; integritet, mot, utholdenhet og energi (Bang, 2015).
3. **Rettferdighet** – er en dyd som skal fremheve rettferdighet mellom mennesker og det samfunn de er en del av, herunder karakterstyrkene; lagspiller, rettskaffenhet og lederskap (Bang, 2015).
4. **Måtehold** - er en dyd som maner til nøkternhet og skal hindre overdrivelse, med karakterstyrkene; tilgivelse og barmhjertighet, beskjedenhet og ydmykhet, veloverveidhet og selvregulering (Bang, 2015).
5. **Medmenneskelighet** – er en dyd som innebærer sosiale relasjoner hvor man ønsker at mennesker skal ha det godt sammen gjennom blant annet å vise omsorg ovenfor hverandre, og karakterstyrkene knyttet til denne dyden er; kjærlighet, vennlighet og sosial intelligens (Bang, 2015).
6. **Transendens** – denne dyden handler om å knytte seg til et større “univers”, hvor man finner meningen med livet og innebærer karakterstyrkene; sans for skjønnhet og perfektion, takknemlighet, håp, humor, religiøsitet og åndelighet (Bang, 2015).

For å kunne inneha en dyd må personen ha eller utvikle den enkelte dydens underliggende karakterstyrker. Menneskets fundament er basert på karakterstyrker, og en utvikling av disse vil medføre større grad av tilfredshet (Peterson & Seligman, 2004).

I henhold til Peterson og Seligman (2004) kan man anse de seks kjernedydene som et rammeverk for kategoriseringen av de 24 karakterstyrkene. Dermed kan man si at at

karakterstyrkene representerer egenskaper som må innehas eller utvikles for at etterleving av dydene skal kunne oppfylles.

2.3 Karakter og karakterstyrker

Interessen for karakter som begrep og forskningsområde i nyere tid, er i stor grad basert på Peterson og Seligmans bok “Character strengths and virtues: A handbook and classification” fra 2004. Deres forskning på karakter og karakterstyrker har hatt en stor innvirkning på den økende interessen for forskningen på området (Boe, 2014; 2016). En oversikt over forskningen på karakterstyrker kan finnes i Niemiec (2013).

2.3.1 Karakter og atferd

Karakter kan beskrives som de mer faste og stabile sidene ved personligheten, handlingsmønstre som i stor grad preger den enkeltes personlighet og væremåte. Begrepene karakter og personlighet må forstås som elementer av en felles helhet da det ikke differensieres mellom de to begrepene i utstrakt grad (Killingmo, 2007). Det at karakter viser til de faste delene av personligheten, gjør at det er vanskelig å endre den. Således vil en ønsket karakterendring være utfordrende og tidkrevende.

Store Norske Leksikon gir følgende definisjon av begrepet karakter: «Karakter er i vid betydning det samme som personlighet. I snevrere betydning er det personens individuelle og typiske væremåte, spesielt de sider ved personligheten som reflekterer motiver og deres utforming (karakter i motsetning til intelligens og temperament)» (Store Norske Leksikon, 2012).

Bø og Helle (2008) hevder at man kan skille personlighet og karakter ved at personlighet beskriver helheten av en persons egenskaper, mens karakter viser til spesifikke kvaliteter ved personen. En persons karakter kommer til syne gjennom vedvarende egenskaper knyttet til oppførsel, moralske holdning og egenskaper (Bø & Helle, 2008). Ut i fra dette vil det være mulig å predikere individets atferd i visse situasjoner hvis man kjenner individets

karaktertrekk (Doris, 2002). I denne sammenheng er det viktig å peke på at enkeltobservasjoner gir liten verdi, men mange observasjoner over tid vil kunne gi verdifulle svar. Enkeltobservasjoner av et individs atferd er ikke tilstrekkelig som indikator på personlighets- eller karaktertrekk. For at atferd skal kunne benyttes til å beskrive karakter eller personlighet må det basere seg på flere hendelser over tid (Epstein & O'Brien, 1985).

Ifølge Peterson og Seligman (2004) innehar alle personer de 24 karakterstyrkene, men at disse viser seg i ulik grad. Karakterstyrkene som er spesielt fremtredende hos en person, kalles personens signaturstyrker. Disse kjennetegner den enkelte, og kan motivere personens handlinger. Det er også viktig å være klar over at de ulike karakterstyrkene vil komme til syne i forskjellig grad avhengig av situasjonen og omgivelsene. Vennlighet er en styrke som for eksempel vil oppfattes til å være mer konstant, mens for eksempel rettskaffenhet er en styrke som vises mer spesifikt når situasjonen krever det (Peterson & Seligman, 2004).

Karakterstyrker som anses å være konstante vil også kunne være gjenstand for en viss utvikling. Eriksen (2017) har gjennom sine studier funnet ut at karakterstyrken vennlighet, med stor grad av sannsynlighet, forandrer seg med alderen. Gjennom sine analyser har han funnet ut at stabsstudenter ved Forsvarets Stabsskole, med snittalder på ca. 40 år, skårer signifikant høyere enn krigsskolekadetter, med en mye lavere snittalder, på akkurat denne karakterstyrken. Således kan man med stor sannsynlighet si at personenes alder kan påvirke karakterstyrkenes utvikling (Eriksen, 2017).

2.3.2 Peterson og Seligmanns 24 karakterstyrker

Kreativitet

Karakterstyrken kreativitet omhandler evnen til å finne nye måter å tenke eller handle på i en gitt situasjon, som samtidig er hensiktsmessig og egnet. Kreativitet handler om evnen til å anvende erfaring og kunnskap på en slik måte at man løser oppdukkende problemstillinger eller når egne mål, gjerne på en ny eller uventet måte. Karakterstyrkene som er spesielt fremtredende hos en person, kalles personens signaturstyrker. Disse kjennetegner den enkelte, og kan motivere personens handlinger. Individer med kreativitet som signaturstyrke, vil ofte

være opptatt av å finne innovative og nye måter å løse oppgaver på fremfor å følge etablerte rutiner (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

Nysgjerrighet

Karakterstyrken nysgjerrighet omhandler interesse for det som skjer rundt en, interesse for å utforske og oppdage nye ting eller tema, samt spenningen man opplever i forbindelse med dette. Nysgjerrighet innebærer å være åpen for nye opplevelser og kunnskap samt viljen til å tilpasse egne meninger i samsvar med disse. Individuer med nysgjerrighet som signaturstyrke søker forståelse og innsikt gjennom å stadig utforske nye områder, og utviser fasinasjon for, og evne til, å håndtere uklare situasjoner (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

Dømmekraft

Karakterstyrken dømmekraft omhandler evnen til å kunne reflektere over en problemstilling, og å se de forskjellige nyansene ved denne før man fatter en beslutning. Dømmekraft innebærer evnen til å ta til seg oppdukkende kunnskap, og å endre standpunkt i tråd med dette slik at man unngår å ta forhastede avgjørelser. Personer som innehar dømmekraft som signaturstyrke vil oppleve egen evne til å skifte standpunkt i møte med oppdukkende informasjon som en styrke, samtidig som de misliker personer som ikke er i stand til det samme (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

Læringslyst

Karakterstyrken læringslyst handler om evnen til å tilegne seg ny kunnskap eller lære seg nye ferdigheter samtidig som en bygger videre på de ferdighetene og den kunnskapen en allerede innehar. Individuer med læringslyst som signaturstyrke vil finne stor glede i å tilegne seg ny kunnskap eller ferdigheter samtidig som vedkommende setter stor pris på anledningen til å fordype seg i noe en allerede kan (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

Perspektiv

Karakterstyrken perspektiv viser til evnen av å kunne se helhetlig på en situasjon, samtidig som man har god nok selvinnsikt til å innse når man trenger mer informasjon. Perspektiv forstås ofte som summen av flere aspekter slik som intelligens, erfaring og god vurderingsevne, samt evnen til å kunne forene disse på en fornuftig måte. Personer med perspektiv som signaturstyrke er ofte i stand til å håndtere sammensatte og komplekse situasjoner eller utfordringer. Andre mennesker oppsøker ofte disse personene for å søke råd eller hjelp til å se helheten i en problemstilling (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

Integritet

Karakterstyrken integritet omhandler det å være ærlig overfor seg selv og sine følelser. Det å kunne stå for egne meninger og handlinger, samtidig som en tar ansvar for disse, og er sannferdig overfor andre. Personer med signaturstyrken integritet er ofte mer opptatt av å være seg selv enn å fremstå som populære. De vil vektlegge å overholde forpliktelser eller avtaler de har inngått, selv om dette vil kunne medføre sosiale eller materielle kostnader for dem selv (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

Mot

Karakterstyrken mot omhandler evnen til å opprettholde sine overbevisninger og handlinger i møte med motstand, og at man ikke gir etter for utfordringer, trusler, smerte eller risiko. Mot handler ikke om å være fryktløs, men heller evnen til å gjennomføre det som kreves i møte med motstand og frykt. Personer som utviser mot er i stand til å motstå ønsket om å flykte fra en situasjon gjennom å frikoble de følelsesmessige aspektene knyttet til egen frykt fra egne handlinger. Det skilles mellom moralsk, psykologisk og fysisk mot. Moralsk mot handler om evnen til å kunne stå imot gruppepress, og det å våge å stå for upopulære handlinger eller ytringer. Psykologisk mot handler om evnen til å håndtere personlige utfordringer, eller det å innrømme aspekter ved seg selv som man misliker. Fysisk mot handler om å våge å stå i situasjoner hvor det er høy risiko for at man selv kan bli skadet. Individuer med mot som

signaturstyrke vil være i stand til å trosse fysiske eller psykologiske reaksjoner i møte med risikofylte og potensielt farlige situasjoner (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

Utholdenhet

Karakterstyrken utholdenhet peker på evnen til å opprettholde fokus og innsats i en arbeidsoppgave man har påtatt seg, samt å gjennomføre denne på en skikkelig måte til fastsatt tid. Utholdenhet innebærer evnen til å fortsette arbeidet selv om man møter utfordringer, eller oppfatter oppgaven som vanskelig eller kjedelig. Individuer med utholdenhet som signaturstyrke vil gjennomføre arbeidsoppgaver i tråd med hva de har lovet og være opptatt av å overholde avtaler (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

Energi

Karakterstyrken energi handler om hvordan man utviser entusiasme og drivkraft i det en gjør, å være interessert i og søke nye erfaringer samt fordype seg i disse. Personer med energi som signaturstyrke vil kunne bringe entusiasme og drivkraft til arbeidet som skal gjøres, og oppleves ofte som levende, foretaksomme og deltakende i dette (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

Evne til å elske og bli elsket

Karakterstyrken evne til å elske og bli elsket, omhandler evnen til å etablere relasjoner og bindinger med andre mennesker. Karakterstyrken gjelder særlig i nære familieforhold, som mellom foreldre og barn eller ektefeller, og beskriver gjensidig relasjoner som man er i stand til å opprettholde over tid (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

Vennlighet

Karakterstyrken vennlighet handler om vennligheten og sjenerøsiteten man utviser i møte med andre mennesker, og hvordan man søker å hjelpe disse uten å ønske gjenytelser. I samspill med andre mennesker innebærer karakterstyrken også at egne behov og ønsker tilsesettes av hensyn til andres behov og hva som vil være til det beste for dem. Personer med vennlighet som signaturstyrke vil alltid ta seg tid til å hjelpe andre, og oppfattes ofte som omsorgsfulle og hjelpsomme (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

Sosial intelligens

Karakterstyrken sosial intelligens peker på evnen til å tolke egne og andres følelser, samt underliggende motiver. Sosial intelligens handler om forståelsen av hva som gjør at andre mennesker føler seg vel, og hva som er passende oppførsel i ulike sosiale sammenhenger. I tillegg til å forstå egne og andres følelser, handler det også om evnen til å tolke stemning og underliggende motivasjon basert på mimikk eller tonefall. Videre handler det om evnen til å benytte denne informasjonen slik at man er i stand til å tilpasse egen oppførsel i forskjellige situasjoner (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

Lagspiller

Karakterstyrken lagspiller omhandler evnen til å bidra positivt inn i en gruppe, og å bidra til oppnåelse av gruppens mål. Det viser også til viljen til å prioritere gruppens overordnede mål til fordel for egne målsetninger. En lagspiller vil føle sterke forpliktelser ovenfor gruppen, og identifiserer seg med denne. Personer med lagspiller som signaturstyrke utpreger seg ofte som lojale og pliktoppfyllende, og oppfattes som gode lagspillere. De fullfører alltid sin del av arbeidet, og gjerne mer enn dette dersom det lar seg gjøre (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

Rettskaffenhet

Karakterstyrken rettskaffenhet er evnen til å opptre rettferdig overfor andre, og å behandle alle likt. Videre handler det om å behandle andre uavhengig av egne motiver eller følelser, og å klare å skille mellom hva som er moralsk riktig eller galt i en gitt situasjon. Personer med rettskaffenhet som signaturstyrke vil ofte ha en sterk sans for rettferdighet, være opptatt av at alle fortjener respekt og i stand til å se bort fra egne overbevisninger og meninger i møte med andre (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

Lederskap

Karakterstyrken lederskap beskriver evnen til å oppnå målsetninger gjennom andre ved å organisere aktivitet, samt bestemme innretningen og utførelsen av denne. Lederskap er et sosialt fenomen som krever evnen til å fremme samarbeid innad i en gruppe, samtidig som lederen sørger for at de relasjonelle bindingene i gruppen forblir gode. Personer med lederskap som signaturstyrke vil i sosiale situasjoner ha en naturlig disposisjon til å innta uformelle lederroller (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

Tilgivelse og barmhjertighet

Karakterstyrken tilgivelse og barmhjertighet omhandler evnen til å tilgi andre for deres misgjerninger, samt å utvise forståelse for menneskers svakheter og mangler. Dette innebærer evnen til å gi andre en ny mulighet dersom de har feilet, og evnen til å forstå eventuelle ønsker om å ta hevn eller på et senere tidspunkt. Personer som har tilgivelse og barmhjertighet som signaturstyrke utviser storsinn for feil, både egne og andres, og evner å komme seg raskt over situasjoner eller hendelser hvor andre har såret en uten å bære nag (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

Beskjedenhet og ydmykhet

Karakterstyrken beskjedenhet og ydmykhet handler om hvordan man fremstår utad i form av behersket og måteholden atferd. At man ikke søker oppmerksomhet, men heller lar sitt eget arbeid vise egne ferdigheter og evner. Personer som har beskjedenhet og ydmykhet som signaturstyrke evner å vurdere egne prestasjoner og arbeidsinnsats i perspektiv av situasjonen de er utført i, og tilkjennegir egne feil og mangler uten å legge skjul på dem (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

Veloverveidhet

Karakterstyrken veloverveidhet peker på evnen til å reflektere grundig over avgjørelser og valg man tar, samt å unngå unødvendig risiko. Karakterstyrken bidrar videre til å rette omgivelsenes fokus mot langsiktige mål og oppnåelsen av disse, selv om det kan gå på bekostning av oppnåelsen av kortsiktige mål. Personer med veloverveidhet som signaturstyrke er i stand til å reflektere godt over konsekvensene av egne handlinger i et lengre tidsperspektiv (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

Selvregulering

Karakterstyrken selvregulering handler om evnen til å kontrollere og styre egne handlinger og følelser. Selvregulering forbindes ofte med utøvelsen av selvdisiplin og innebærer evnen til å styre egne behov og innfall. Kjernen i karakterstyrken ligger i evnen til å ta styringen over egne reaksjons- og handlingsmønstre, for gjennom dette å kunne opptre i tråd med egne standarder eller andres forventninger. Et vesentlig moment er at selvregulering er resultatet av bevisste og ønskede handlinger og ikke tvangstanker (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

Sans for skjønnhet og perfektjon

Karakterstyrken sans for skjønnhet og perfektjon omhandler den enkeltes evne til å oppdage og å sette pris på det praktfulle og vakre, samt ta inn over seg og forstå arbeidet og innsatsen som ligger bak perfektjon og virtuose prestasjoner. Personer med denne karakterstyrken som signaturstyrke vil ofte kunne bli mer oppstemte i møte med sanseintrykk eller opplevelser de opplever som vakre og praktfulle, samtidig som de også vil kunne føle ærefrykt (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

Takknemlighet

Karakterstyrken takknemlighet omhandler evnen til å oppdage og å sette pris på de positive hendelsene og aspektene ved ens eget liv, og at disse ikke tas for gitt. Videre handler karakterstyrken om evnen til å se hvordan sin egen måloppnåelse eller opplevelser kan være et resultat av andre menneskers handlinger, og å utvise takknemmelighet for dette (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

Håp

Karakterstyrken håp handler om evnen til å opprettholde overbevisningen om at det vil gå en godt, og at man vil lykkes bare man jobber målrettet og fokusert for å oppnå egne målsetninger. Karakterstyrken vises gjennom å ha et positivt syn på fremtiden, også i møte med utfordringer og motgang (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

Humor

Karakterstyrken humor handler om evnen til å se det positive i situasjoner, og å bruke dette til å løfte sitt eget eller andres humør ved å få disse til å le eller smile. Personer med karakterstyrken humor som signaturstyrke vil ofte oppleves som underholdende å være sammen med, og de vil ofte se det som sin oppgave å bidra til at menneskene rundt dem kommer i et bedre humør gjennom bruk av humor, spøk og morsomheter. Karakterstyrken

kan bidra til større toleranse for feil og avvik fra det planlagte gjennom en større forståelse for de absurde sidene ved livet, og hvordan de kan inntreffe (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

Religiøsitet og åndelighet

Karakterstyrken religiøsitet og åndelighet omhandler den enkeltes overbevisning, og tro på at det finnes en overordnet og transendens side ved livet. Overbevisningen er stabil over tid og gjennomsyrrer den enkeltes forståelse av tilværelsen, og den overordnede mening og hensikt med denne. Karakterstyrken innebærer å ha tro som en viktig del av sitt liv, da den kan fremstå både som en kilde for oppmuntring og også som en støtte i møte med motstand. Religiøsitet og åndelighet er imidlertid ikke nødvendigvis knyttet opp mot religion direkte, men handler mer om å se seg selv og sitt liv som en del av noe større og altovergripende (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

2.3.3 Positiv psykologi og klassifisering av karakterstyrker

Positiv psykologi består av tre grunnpillarer; studiet av positive subjektive opplevelser, studiet av individuelle positive trekk og studiet av positive institusjoner som legger til rette for positive opplevelser og positive trekk (Seligman & Csikzentmihalyi, 2000). Positiv psykologi omhandler studiet av det positive som allerede finnes, og studiet av hvordan man kan fremme det som bidrar til godt liv (ibid).

Peterson og Seligman har i stor grad forsket på grunnpilaren innen positiv psykologi som fokuserer på individuelle positive trekk. I utviklingen av et felles språk om positive trekk tenkte de på menneskets karakter som en parallell til hvordan trekkteoretikerne innen personlighetspsykologien tenker på personlighet. Karakter er menneskers positive trekk som er generelle over situasjoner og stabile over tid. Samtidig er trekkene også formet av individets miljø og er derfor mulig å utvikle. Peterson og Seligman antok i tråd med en slik parallell at menneskets karakter består av flere positive karakterstyrker (Peterson og Seligman, 2004).

Deres arbeid med å skape et felles språk som beskriver positive menneskelige trekk resulterte i en klassifisering av 6 dyder og 24 karakterstyrker. Dette gjorde de ved å samle anerkjente fagpersoner for å diskutere hva som kunne sies å være menneskelige positive trekk, samt ved gjennomgang av relevant litteratur som adresserte god karakter. En slik gjennomgang inkluderte arbeid fra blandt annet psykiatrien, utviklingspsykologien, filosofien, religioner, og evolusjonspsykologien (Peterson og Seligman, 2004).

For å kunne klassifisere et trekk som en karakterstyrke, utarbeidet Peterson og Seligman (2004, s. 17-28) ti kriterier som egenskapene måtte møte flesteparten av for å kunne klassifiseres som en karakterstyrke (egen oversettelse fra engelsk til norsk):

1. *“A strength contributes to various fulfillments that constitute the good life, for oneself and for others. Although strengths and virtues determine how an individual copes with adversity, our focus is on how they fulfill an individual”* (ibid).

En karakterstyrke bidrar til ulike måter å være på som bidrar til å skape et godt liv, for en selv og for andre. Til tross for at karakterstyrker og dyder bestemmer hvordan man mestrer møter med negative hendelser, menes det her hvordan karakterstyrken bidrar til hvordan man er som individ, mer enn hva man gjør.

2. *“Although strengths can and do produce desirable outcomes, each strength is morally valued in its own right, even in the absence of obvious beneficial outcomes”* (ibid).

Til tross for at karakterstyrker kan og vil produsere ønskelige utfall, er alle karakterstyrker moralske i kraft av seg selv også når ikke åpenbare positive utfall kommer til syne.

3. *“The display of a strength by one person does not diminish other people in the vicinity”* (ibid).

Når en karakterstyrke kommer til uttrykk vil det ikke svekke andre mennesker i individets nærhet, men heller inspirere, imponere og/eller motivere dem.

4. *“Being able to phrase the “opposite” of a putative strength in a felicitous way counts against regarding it as a character strength”* (ibid).

Dersom det er mulig å betegne det motsatte av en potensiell karakterstyrke på en prisverdig måte vil det tale imot at det er snakk om en karakterstyrke.

5. *“A strength needs to be manifest in the range of an individual’s behavior—thoughts, feelings, and/or actions—in such a way that it can be assessed. It should be trait like in the sense of having a degree of generality across situations and stability across time”* (ibid).

En karakterstyrke må befestes seg gjennom individets atferd, herunder tanker, følelser og/eller handlinger på en slik måte at den kan måles. En karakterstyrke vil således ha trekklike egenskaper ved at den må ha en grad av å være generell uavhengig av situasjon, samt stabil over tid.

6. *“The strength is distinct from other positive traits in the classification and cannot be decomposed into them”* (ibid).

En karakterstyrke skiller seg fra, og kan ikke bli omformulert til å høre inn under andre karakterstyrker.

7. *“A character strength is embodied in consensual paragons”* (ibid).

En karakterstyrke skal være en inkludert del av kulturell arv og fortellertradisjoner.

8. *“We do not believe this feature can be applied to all strengths, but an additional criterion where sensible is the existence of prodigies with respect to the strength”* (ibid).

Dette kriteriet gjelder ikke for alle karakterstyrker, men som et tilleggskriterie ønsket de å være lydhøre for den potensielle eksistensen av ekstraordinære moralske talenter.

9. *“Conversely, another criterion for a character strength is the existence of people who show—selectively—the total absence of a given strength”* (ibid).

I motsatt tilfelle vil et kriterie være at det at noen mennesker viser en total mangel på en karakterstyrke, være et argument for at det handler om en karakterstyrke.

10. *“As suggested by Erikson’s (1963) discussion of psychosocial stages and the virtues that result from their satisfactory resolutions, the larger society provides institutions and associated rituals for cultivating strengths and virtues and then for sustaining their practice”* (ibid).

Inspirert og i tråd med Eriksons (1963) diskusjon om sosiale utviklingsstadier, hvor dyder er et resultat av en tilfredsstillende løsning på en konflikt, vil storsamfunnet legge til rette for institusjoner og ritualer som kultiverer karakterstyrker og dyder (Erikson, 1963).

Alle disse 10 kriteriene peker på flere aspekter som er av stor betydning for hvordan karakterstyrker bør forstås. Spesielt er kriterie nummer fem av avgjørende betydning for vurderingen av karakterstyrker, fordi den peker på at for å kunne klassifiseres som en karakterstyrke må egenskapen være målbar og konstant, samt inneha en grad av uforanderlighet uavhengig av situasjon.

2.3.4 Krigsskolens 12 utvalgte karakterstyrker

Det har vært viktig for Krigsskolens forskningsprosjekt å identifisere hvilke av Peterson og Seligmans 24 karakterstyrker som er av størst betydning for militære offiserer (Boe, 2014) . Dette ble gjort ved at man satte sammen to forskjellige grupper. Den første gruppen bestod av 8 forskere, og den andre gruppen ble satt sammen av 27 erfarne offiserer. Begge gruppene ble bedt om å rangere Peterson og Seligmans 24 karakterstyrker etter hvor relevante de var for en militær leder. Forskergruppen ble enige om 9 karakterstyrker som de anså som mest viktig for en militær leder å inneha. Offisergruppen ble enige om de samme 9, men mente også at det var ytterligere 3 karakterstyrker som var viktige. (Boe, Nilsen & Bang, 2015b).

Resultatet var følgende 12 karakterstyrker:

Lederskap:

Karakterstyrken lederskap beskriver evnen til å oppnå målsetninger gjennom andre ved å organisere aktivitet og bestemme innretningen og utførelsen av denne. Lederskap er et sosialt fenomen som krever evnen til å fremme samarbeid innad i en gruppe samtidig som lederen sørger for at de relasjonelle bindingene i gruppen forblir gode. Individuer med lederskap som signalstyrke vil i sosiale situasjoner ha en naturlig disposisjon til å innta uformelle lederroller. Dette fordi de er komfortable med å innta lederrollen i krisesituasjoner samtidig som det gir dem energi å kunne organisere og motivere andre (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

Lagspiller:

Karakterstyrken lagspiller handler om evnen til å bidra positivt inn i en gruppe og bidra til oppnåelsen av dennes mål. Omhandler evnen til å tilsidesette egne målsetninger til fordel for gruppens overordnede mål og bidra til realiseringen av disse. En lagspiller føler sterke forpliktelser ovenfor gruppen og identifiserer seg med denne. Vedkommende er ikke opptatt av egne mål eller å lykkes på egenhånd, men fokuserer heller på at gruppen skal lykkes. Individuer med lagspill som signaturstyrke utpreger seg ofte som lojale og pliktoppfylgende personer som oppfattes som gode lagspillere. De fullfører alltid sin del av arbeidet, og gjerne mer enn dette dersom det lar seg gjøre (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

Dømmekraft:

Karakterstyrken dømmekraft handler om evnen til å reflektere over en problemstilling og å se de forskjellige nyansene ved denne før man fatter en avgjørelse. Dømmekraft innebærer således evnen til å ta til seg oppdukkende kunnskap og å endre standpunkt i tråd med dette, slik at en unngår å ta forhastede avgjørelser. Individuer som innehar dømmekraft som signaturstyrke vil oppleve egen evne til å skifte standpunkt i møte med oppdukkende informasjon som en styrke, samtidig som de misliker dem som ikke er i stand til dette (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

Integritet:

Karakterstyrken integritet handler om det å være ærlig og ekte ovenfor seg selv og sine følelser. Å stå for egne meninger og handlinger samtidig som man tar ansvar for disse og er sannferdig ovenfor andre. Individuer med signaturstyrken integritet er ofte mer opptatt av å være seg selv enn å fremstå som populær. De vil vektlegge å overholde forpliktelser eller avtaler de har inngått selv om dette potensielt medfører sosiale eller materielle kostnader for dem selv (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

Utholdenhet:

Karakterstyrken utholdenhet handler om evnen til å opprettholde fokus og innsats på en arbeidsoppgave man har påtatt seg og å gjennomføre denne på en skikkelig måte til fastsatt tid. Utholdenhet innebærer evnen til å fortsette arbeidet selv om man møter utfordringer, oppfatter oppgaven som vanskelig, eller kjedelig. Individuer med utholdenhet som

signaturstyrke vil gjennomføre arbeidsoppgaver i tråd med hva de har lovet og være opptatt av å overholde avtaler (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

Mot:

Karakterstyrken mot handler om evnen til å opprettholde sine overbevisninger og handlinger i møte med motstand, at man ikke gir etter for utfordringer, trusler, smerte eller risiko. Mot handler ikke om å være fryktløs men heller evnen til å gjennomføre det som kreves i møte med motstand og frykt. Individuer som utviser mot er i stand til å motstå ønsket om å flykte fra en situasjon gjennom å frikoble de følelsesmessige aspektene knyttet til egen frykt fra egne handlinger. Det skilles mellom moralsk, psykologisk og fysisk mot. Moralsk mot handler om evnen til å stå imot gruppepress og det å våge å stå for upopulære handlinger eller ytringer. Psykologisk mot handler om evnen til å håndtere personlige utfordringer eller innrømme aspekter ved seg selv som man misliker. Fysisk mot handler om det å våge å utsette seg for situasjoner hvor det er høy risiko for at en selv blir skadet. Individuer med mot som signaturstyrke vil være i stand til å trosse fysiske eller psykologiske reaksjoner i møtet med risikofylte og potensielt farlige situasjoner (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

Læringslyst:

Karakterstyrken læringslyst handler om evnen til å tilegne seg ny kunnskap eller lære seg nye ferdigheter samtidig som man bygger videre på de ferdighetene og den kunnskapen man allerede innehar. Individuer med læringslyst som signaturstyrke vil finne stor glede i å tilegne seg ny kunnskap eller ferdigheter samtidig som vedkommende setter stor pris på anledningen til å fordype seg i noe man allerede kan (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

Sosial intelligens:

Karakterstyrken sosial intelligens handler om evnen til å tolke egne og andres følelser samt tilhørende motiver. Sosial intelligens handler om forståelsen om hva som gjør at andre mennesker føler seg vel og hva som er passende oppførsel i forskjellige sosiale sammenhenger. Foruten å forstå egne og andre følelser handler det også om evnen til å tolke stemninger og underliggende motivasjoner basert på mimikk eller tonefall. Videre handler det om evnen til å nyttiggjøre seg denne informasjonen slik at man er i stand til å tilpasse egen oppførsel riktig i forskjellige situasjoner (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

Rettskaffenhet:

Karakterstyrken rettskaffenhet handler om evnen til å opptre rettferdig ovenfor andre og behandle alle likt. Videre handler det om å behandle andre uavhengig av egne motiver eller følelser og å klare å skille mellom hva som er moralsk riktig eller galt i en gitt situasjon. Individuer med rettskaffenhet som signaturstyrke vil ofte ha en sterk sans for rettferdighet, være opptatt av at alle fortjener respekt og være i stand til å se bort fra egne overbevisninger og meninger i møte med andre (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

Perspektiv:

Karakterstyrken perspektiv handler om evnen til å se helhetlig på en situasjon samtidig som man har god nok selvinnsett til å innse når man trenger ytterligere informasjon. Perspektiv forstås ofte som summen av flere aspekter slik som intelligens, erfaring og god vurderingsevne samt evnen til å forene disse på en fornuftig måte. Individuer med perspektiv som signaturstyrke er ofte i stand til å håndtere sammensatte og komplekse situasjoner eller utfordringer. Andre oppsøker ofte disse individene for å søke råd eller hjelp til å se helheten i en problemstilling (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

Kreativitet:

Karakterstyrken kreativitet handler om evnen til å finne nye måter å tenke eller handle på i en gitt situasjon som samtidig er hensiktsmessig og egnet. Kreativitet handler om evnen til å anvende erfaring og kunnskap på en slik måte at man løser oppdukkende problemstillinger eller når egne mål, gjerne på en ny eller uventet måte. Individuer med kreativitet som signaturstyrke vil ofte være opptatt av å finne innovative og nye måter å løse oppgaver på fremfor å følge den etablerte rutinen (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

Selvregulering:

Karakterstyrken selvregulering handler om evnen til å kontrollere og styre egne handlinger og følelser. Selvregulering forbindes ofte med utøvelsen av selvdisiplin og innebærer evnen til å styre egne behov og innfall. Kjernen i karakterstyrken ligger i evnen til å ta styringen over egne reaksjoner og handlinger, for gjennom dette å kunne opptre i tråd med egne standarder eller andres forventninger. Et vesentlig moment er at selvregulering er resultatet av bevisste og ønskede handlinger og ikke tvangstanker (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

Ytterligere studier har også vist at disse 12 karakterstyrkene velges som de viktigste og mest relevante styrkene av flere ulike grupper med offiserer (Bang, Boe, Nilsen & Eilertsen, 2015; Boe & Bang, 2016; 2017; i trykk; Boe, Bang, & Nilsen, 2015a; 2015b; Boe, Nilsen, Kristiansen, Krogdahl, & Bang, 2017).

Oppgaven vil videre fokusere hovedsaklig på disse tolv identifiserte karakterstyrkene.

2.4 Verktøy for måling av karakterstyrker

2.4.1 Values in Action Inventory of Strengths (VIA-IS)

For å kunne måle personers karakterstyrker ble Values in Action Inventory of Strengths (VIA-IS) utformet. VIA-IS er et validert måleverktøy som gjennom selvrapporing måler en persons karakterstyrker. VIA-IS sine svarskjema er blitt besvart av flere millioner mennesker i 196 land og er blitt benyttet i mange forskningsprosjekter (VIA Institute on Character, 2017c). Selvrapporingen gjøres gjennom å besvare et svarskjema hvor personen tar stilling til hvordan ulike påstander passer for en selv. Dette danner grunnlaget for å beskrive personens karakterstyrker. Det har blitt utviklet tre tester av ulik lengde på henholdsvis 72, 120 og 240 spørsmål. Den lengste testen på 240 spørsmål anses som den mest nøyaktige (VIA Institute on Character, 2017a). Krigsskolens prosjekt har valgt å benytte den lengste testen på 240 spørsmål, og da med norsk oversettelse.

2.4.2 Observation of Character In Field (OBSCIF)

Som tidligere omtalt har Krigsskolen, ved hjelp av to studier, valgt ut 12 karakterstyrker som anses som mest viktig for en militær offiser å inneha. Krigsskolen ønsket å evaluere og utvikle disse styrkene gjennom kadettens treårige utdanningsløp. Det tilgjengelige verktøyet for dette var VIA-IS. En tidligere studie gjennomført i regi av Krigsskolen har vist at selvrapporing gjennom VIA-IS i liten grad predikerer karakterstyrker hos kadetter under utfordrende forhold, herunder under lange og tøffe feltøvelser. Således kan det, grunnet

profesjonskravene til militære offiserer, hevdes at det er behov for valide verktøy for å måle karakterstyrker også under ekstreme forhold (Bang, Eilertsen, Boe, & Nilsen, 2016). - Dette behovet har initiert utarbeidelsen av observasjonsverktøyet Observation of Character In Field (OBSCIF).

OBSCIF er ment å måle Krigsskolens 12 utvalgte karakterstyrker hos kadettene, under aktiviteter der det er sannsynlig at forskjellige karakterstyrker blir uttrykt. Å kunne måle karakterstyrker også med en annen metode enn VIA-IS gjør det mulig å validere resultatene i forhold til hverandre, som igjen kan brukes til veiledning og vurdering (Boe, Bang & Nilsen, 2015). De valgte karakterstyrkene i OBSCIF bygger på karakterstyrkene slik Peterson og Seligman utarbeidet dem, men er blitt mer detaljert og tilpasset til å kunne vurdere observert atferd, og kan oppsummeres slik;

“Lederskap”, vurderes utfra oppgaveorientert og relasjonsorientert ledelse. Man vurderer om kadetten tar beslutninger og delegerer, samt viser mellommenneskelige ferdigheter (Bang, Boe og Nilsen, 2014).

“Integritet”, bedømmes i forhold til ærlighet og oppriktighet. Her vurderes det om kadetten fremstår som ekte og tør å vise hvem man er, samt at man er direkte i sin kommunikasjon (Bang, Boe og Nilsen, 2014).

“Utholdenhet”, her ser man etter gjennomføringsevne uten å klage, og at man overgår forventninger ved å levere utover det som kreves (Bang, Boe og Nilsen, 2014).

“Rettskaffenhet”, bedømmes etter kadettens evne til å behandle andre likeverdig og på en rettferdig måte. Samt evnen til å legge bort egne antakelser og handle objektivt (Bang, Boe og Nilsen, 2014).

“Mot”, handler om å utvise fysisk, moralsk og psykologisk mot. Eksempelvis å sette seg i situasjoner som kan innebære fare for eget liv - men også i forhold til gruppepress og utfordringer på det personlige plan (Bang, Boe og Nilsen, 2014).

“Dømmekraft”, her ser man etter kadettens evne til kritisk tenkning og det man beskriver som mental åpenhet. Med det siste menes eksempelvis at man godtar andres synspunkter og kan endre standpunkt hvis ny informasjon tilsier det (Bang, Boe og Nilsen, 2014).

“Sosial intelligens”, bedømmes gjennom tre områder; kadettens empatiske egenskaper, om man er i stand til å bygge relasjoner og i hvilken grad man tilpasser egen atferd til situasjoner man står i (Bang, Boe og Nilsen, 2014).

“Lagspiller”, her ser man etter kadettens evne til å sette felleskapet foran seg selv. Eksempelvis om kadetten setter gruppens og fellesskapets målsetninger foran egne (Bang, Boe og Nilsen, 2014).

“Selvregulering”, her forsøker man å observere kadettens evne til å håndtere stress. I det ligger at man klarer å håndtere egne impulser og bevarer roen selv under kaotiske tilstander (Bang, Boe og Nilsen, 2014).

“Perspektiv”, handler om å utvise klokskap og selvinnsikt, og at man fungerer som en rådgiver for andre (Bang, Boe og Nilsen, 2014).

“Kreativitet”, handler om ens evne til å være original og komme med løsninger på selv uklare problemstillinger (Bang, Boe og Nilsen, 2014).

“Læringslyst”, viser lysten til å tilegne seg ny kunnskap, nye ferdigheter og evne til å ta lærdom av egne feil (Bang, Boe og Nilsen, 2014).

I OBSCIF benyttes 5-punkts Likert-skala (Likert, 1932). En 5-punkts skala har noen begrensninger, da det i følge Garland eksisterer en feilkilde i form av at respondenter ikke ønsker å gi sosialt uakseptable svar. Dette gjør at respondentene ofte svarer mer nøytralt enn de egentlig mener eller tenker (Garland, 1991).

2.5 Observasjon

Observasjon kan skilles mellom skjult og åpen observasjon. Å observere åpent betyr at den eller de som blir observert får vite at de blir observert, mens skjult observasjon betyr at de som observeres ikke får vite at de blir observert, eller hvorfor de blir observert. Fordelen med skjult observasjon er at det er mindre sjanse for at de som blir observert vil endre atferd som følge av å bli observert. Åpen observasjon kan også være fordelaktig ved at forskeren kan snakke med den eller dem som har blitt observert i etterkant, for å få deres tolkning av det

som har skjedd. Observasjon, i forskningssammenheng, er en forskningsmetode som kjennetegnes ved at forskeren observerer atferd for å samle data relatert til en problemstilling. Observasjon kan gjennomføres direkte, gjennom registrering av hvilke valg en person gjør i en valgsituasjon. Observasjon foregår også ofte uten at forskeren griper inn i situasjonen, dette kalles gjerne passiv observasjon (Svartdal, 2015).

Observasjon kan også inngå i eksperimenter der forskeren griper inn i situasjonen, tilrettelegger og varierer betingelsene, for så å observere hvilke effekter dette har. Systematisk observasjon innebærer at forskeren registrerer forekomst av utvalgte atferdsformer. I studier av barns lek kan forskeren for eksempel være interessert i å registrere forekomster av «lek med en gruppe», «lek med et annet barn» og «lek alene» (Svartdal, 2015).

Observasjon gjør det mulig å få førstehåndsinformasjon til hendelser og sosiale fenomen. Gjennom observasjon kan man se det som faktisk skjer, for bedre å kunne forstå sammenhenger. Observasjon kan benyttes i flere sammenhenger hvor data skal kvantifiseres, både kvalitativt og kvantitativt, samt at observasjon kan kombineres med andre metoder, for eksempel spørreskjema eller intervju. Da vil det kunne avdekkes om det er samsvar mellom ord og handling (Jacobsen, 2015).

2.5.1 utfordringer med bruk av observasjon

Studier har vist at mennesker har en tendens til å endre atferd når de blir observert, det skjer ved at man tilpasser egen atferd til det man tror er riktig handlemåte (Jacobsen, 2015). En slik effekt vil kunne svekke undersøkelsens reliabilitet. For å unngå denne effekten kan man benytte skjult observasjon, men dette kan være problematisk av forskningsetiske hensyn, da det er krav om at de som undersøkes har gitt samtykke til undersøkelsene (Jacobsen, 2015).

Jacobsen (2015) hevder at svakheten ved observasjon ligger i at man kun ser handlingen, men ikke hva objektene tenker eller føler. Videre er det viktig å huske at menneskers kapasitet til å observere er begrenset, og man vil derfor ikke være i stand til å samle inn alle data. Det er dermed viktig å sette klare rammer for hva man skal observere i forkant av undersøkelsen (Jacobsen, 2015).

Observasjon kan være en ressurskrevende undersøkelsesmetode og det vil kunne sette begrensninger i forhold til bredden i undersøkelsene. Videre vil observasjonsresultatene kunne påvirkes av persepsjon og objektivitet. Mennesker er tilbøyelige til å selektere ut deler av virkeligheten. Det vil si at man gjør seg konklusjoner som ikke nødvendigvis gjenspeiler den fulle sannheten (Halland, 2003).

Løkken og Søbstad (1995) fremhever at observasjoner gjennom sansing og tolkning er essensielt for å kunne gi mening til hva man ser. Forhold som oppmerksomhet, innstilthet, sosiale forhold og tidligere erfaringer vil kunne påvirke hvordan den enkelte tolker virkeligheten. Videre hevder de at fullstendig objektivitet under observasjon er umulig, grunnet at også observatørens erfaring, verdier, forutinntatthet og fordommer vil påvirke resultatene av deres observasjoner (Løkken & Søbstad, 1995).

Løkken og Søbstad (1995) har med bakgrunn i ulik forskning sammenfattet flere spesifikke feilkilder som de hevder kan påvirke observasjonene, eksempler på dette er:

- Sansedefekter; i form av at svikt eller reduksjon i en av sansene reduserer det man klarer å observere (ibid).
- Observatørens fysiske og psykiske tilstand; søvnmangel kan eksempelvis redusere observatørens evne til å oppfatte nyanser (ibid).
- Førsteintrykk; hvis observatøren legger for mye vekt på førsteinntrykket kan det redusere validiteten i observasjonene, herunder Halo- eller Glorieeffekt. Et godt førsteinntrykk av en som observeres vil kunne medføre en høyere vurdering enn det personens faktiske evner tilsier. På motsatt side kan et dårlig førsteinntrykk gjøre at vurderingene blir strengere enn det som egentlig er tilfelle. Dette blir kalt Horneffekt (ibid).
- Nivelleringsstendens; viser til at man søker å oppnå en normalfordeling i vurderingene, uavhengig av de faktiske resultatene (ibid).
- Personlige forhold; herunder tidligere erfaringer, utdanning og andre opplevelser som kan medføre feilaktig og subjektiv påvirkning i vurderingene (ibid).

Matthews, Martinez, Eid, Johnsen og Boe (2005) peker også på feilkilder til god observasjon, for eksempel hevder de at det vil være vanskeligere for personer i stressede situasjoner å

rangere seg selv og andre på psykologiske tester, enn det vil være for uthvilte og erfarne observatører.

Halland (2003) redegjør også for feilkilder som kan svekke persepsjonen, herunder følelser, erfaring, verdier, normer, kultur, grunnleggende holdninger, fysisk og psykisk tilstand, samt trygghet og utrygghet.

2.5.2 Tiltak for å underbygge god observasjon

En rangeringsskala vil kunne hjelpe til med å få klare rammer. En slik skala har mange fordeler, men baksiden kan være at det kan gi en falsk følelse av nøyaktighet. For å få et nøyaktig resultat, krever det øvelse i bruk av rangeringsskalaer og det spesifikke verktøyet man bruker (Løkken & Søbstad, 1995).

Tidsaspektet er viktig i forhold til observasjon, Jacobsen (2015) mener at jo lengre tid man har til rådighet på å samle inn observasjonsdata, jo bedre er det. Ved observasjon over korte tidsperioder vil man kunne få mer dybde i enkeltobservasjoner, mens man over lengre perioder trolig vil kunne avdekke handlingsmønstre. Målet med forskningen vil være det dimensjonerende for valg av lengden på perioden for observasjoner (Løkken & Søbstad, 1995).

Det er fire kriterier som kan påvirke i hvilken grad man gjennom observasjon kan få nøyaktige beskrivelser av personers personlighet og karakter (Bang, Boe, Nilsen & Eilertsen, 2015). Det første kriteriet er at personen som observeres må være transparent, det vil si at det må være mulig å tolke og evaluere personens karakter og personlighet. Det andre kriteriet betegner i hvilken grad karakterstyrken man skal observere er enkel å evaluere. Det tredje kriteriet er forholdet mellom observatør og den som observeres. Jo flere inngangsverdier observatøren har vedrørende personen som observeres, dess enklere er det å gi en presis beskrivelse. Dette kan oppnås ved å observere over lengre perioder, som igjen kan føre til at den som observeres blir vant til å ha observatøren der. Det fjerde kriteriet handler om observatørens kunnskaper og ferdigheter. En observatør må være god til å evaluere andre mennesker, samtidig som at observasjonen må skje over tid for å sikre at karakterstyrken kommer til uttrykk (Bang, Boe, Nilsen & Eilertsen, 2015).

Bartram (2001) peker på viktigheten av at den eller de som skal observere har nødvendig kompetanse. Han hevder at kunnskap eller mangelen på kunnskap om hvordan man skal observere, kan ha innvirkning på resultatene ved bruk av observasjon. Man må ha nødvendig testkompetanse i forhold til både testen man skal bruke som forskningsverktøy og konteksten dette settes i sammenheng med (Bartram, 2001). Matthews mfl. (2005) har også beskrevet viktigheten av at man må ha erfarne observatører for å samle inn data under øvelser. Han mener at yngre befal ofte er for uerfarne til å samle inn valide data om seg selv og andre. Dette innebærer at valg av kompetente observatører er av stor betydning for validiteten til resultatene (ibid).

2.5.3 Selvrapporing og observasjon

Vazire (2010) har ved empiriske undersøkelser anslått hvem som er i best stand til å vurdere menneskers personlighet. Gjennom hennes SOKA-modell (Self- Other Knowledge Asymmetry Model) tar hun utgangspunkt i tre observatørroller; seg selv, venner, og ukjente. Hennes undersøkelser involverte personlighetstrekkene nevrotisme, ekstroversjon og intellekt (ibid).

Vazires undersøkelser viste at personlighetstrekket nevrotisme (selvtillit og angst), kan bedømmes best av vedkommende selv og av venner. Ekstroversjon (pratsomhet, dominans og lederskap), som er lett observerbart, kan vurderes likt av alle tre observatørrollene, mens i forhold til intellekt (kreativitet og intelligens) er det trolig at andre enn en selv, herunder både venner og ukjente, kan bedømme dette enklere og mer nøyaktig fordi selvrapporing kan påvirkes av selvbeskyttende bias (ibid).

Vazire konkluderte med at lav observerbarhet og lav evaluerbarhet best kan vurderes av seg selv. Mens lav observerbarhet og høy evaluerbarhet best kan vurderes av venner. Det siste poenget til Vazire er at høy observerbarhet og høy evaluerbarhet kan bedømmes like godt av seg selv, venner og andre (ibid).

Det kan i følge Vazire pekes på to hovedårsaker til asymmetri i dataene når man sammenligner selvrapporing og observasjon. Den første hovedårsaken er at informasjonstilgangen er ulik, ved selvrapporing har man tilgang på alle tanker og følelser,

mens man ved observasjon kun har tilgang på handlingene, og må evaluere ut fra det. Det å ha tilgang på egne tanker og følelser kan således styrke grunnlaget for en selvevaluering, men det kan også bidra til å redusere vurderingenes nøyaktighet fordi tankene og følelsene kan påvirke vurderingene av egen atferd. Den andre hovedårsaken ligger i at man har forskjellige visuelle utgangspunkt. Det kan argumenteres for at man har en god kunnskap om hvorfor man gjør som man gjør, men Vazire påpeker at andre ofte har en mer objektiv fremstilling av handlinger som kommer til uttrykk (Vazire, 2010).

2.6 Seleksjon

I følge Johnsen og Eid (2005) kan man beskrive to ulike seleksjonstilnærminger, herunder negativ- og positiv seleksjon. Negativ seleksjon kan beskrives som en prosess der søkerne som ikke møter de definerte seleksjonskravene blir ekskludert fra videre vurdering. Positiv seleksjon kan beskrives som en prosess hvor man forsøker å finne søkerne som innehar de definerte egenskapene man ønsker, og som man anser er best egnet (Johnsen & Eid, 2005). Disse to seleksjonstilnærmingene vil ikke nødvendigvis utelukke hverandre, og balansen i bruken av dem avgjøres i stor grad av kvaliteten på søkerne, samt profesjonskravene i jobben det selekteres til (Johnsen & Eid, 2005).

Martinussen og Hunter (2008) beskriver kostnadsaspektet som en viktig årsak til å gjennomføre seleksjonsprosesser. De hevder at godt selektert personell vil være mer effektive i jobben, samt at de ofte blir værende lengre i organisasjonen og på den måten representerer viktig kontinuitet.

3 Metode

Dette kapitlet har til hensikt å beskrive oppgavens metodiske tilnærming. Oppgavens kvantitative datagrunnlag stammer fra datainnsamling av observasjonsresultater gjennomført av medkadetter og instruktører, samt data som beskriver kadettene totalprestasjon ved Krigsskolen, i form av karakteren de har fått i Skikkethet som militær leder (SML) ved uteksaminering.

3.1 Valg av metode

Undersøkelsen har til hensikt å avdekke om observasjonsresultater av karakterstyrker er egnet til å predikere fremtidig prestasjoner i kadettene utdanningsløp, og dermed kan være et seleksjonsverktøy som Forsvaret bør benytte seg av.

Denne studien søker gjennom induktiv tilnærming å finne ut om det er en sammenheng mellom høy score på karakterstyrker og senere prestasjoner i utdanningsløpet. Det er avgjørende at dette gjøres med en mest mulig åpen fremgangsmåte i datainnsamlingen, og at påvirkning, i så stor grad som mulig, unngås i prosessen «fra empiri til teori» (Jacobsen, 2015).

Studiens undersøkelsesdesign tar utgangspunkt i tverrsnittsundersøkelser da denne typen design gjør det mulig å beskrive mange enheter (Jacobsen, 2015). Dette gjør det også mulig å undersøke en tilstand på ett gitt tidspunkt, samtidig som man kan si noe om korrelasjon mellom ulike fenomener. I denne sammenheng vil det være mellom kadettene oppnådde score på karakterstyrker under Stridskurset og deres prestasjon ved fullført studie, som her vil bedømmes etter karakteren de oppnår på «skikkethet som militær leder» (SML). Samtidig er det viktig å fremheve at kausalitet innen samfunnsvitenskapen ikke representerer lovmessigheter slik som i naturvitenskapen. Samfunnsvitenskapelig kausalitet indikerer sannsynligheten for en gitt virkning ved et gitt årsaksforhold (ibid). En tverrsnittsundersøkelse vil således ikke kunne si noe sikkert om kausaliteten, men den vil kunne si noe om sannsynligheten for korrelasjonene man finner (ibid).

Denne oppgaven er en kvantitativ studie som bygger på datainnsamling fra kadettene ved Krigsskolen. Den kvantitative tilnærmingen er valgt fordi dette er en hensiktsmessig metode når man skal avdekke samvariasjoner mellom fenomener som lar seg strukturere (Jacobsen, 2015).

3.1.1 Kvantitativ metode

Når kvantitativ forskning skal utføres, samler forskeren sammenlignbar informasjon til et større utvalg, uttrykker denne informasjonen i form av tall, og utfører statistisk analyse (Hellevik, 2002).

Jacobsen (2015) hevder at når man benytter kvantitative data er det behov for kategorisering og operasjonalisering av variabler og begreper i forkant av den empiriske studien. Dette er i hovedsak gjeldende når man skal benytte seg av primærdata, noe jeg i denne oppgaven ikke vil gjøre. Denne oppgavens forskning baserer seg på sekundærdata, ved at den bygger på data fra Krigsskolens prosjekt «Karakter hos militære ledere», der kategorisering og operasjonalisering allerede er blitt utført (Bang, Boe & Nilsen, 2016).

Forskningen tar utgangspunkt i at karakterstyrker utgjør egenskaper det er mulig å måle og strukturere gjennom bruk av etablerte skalaer (VIA Institute on Character, 2017a). Således muliggjør dette bruken av en kvantitativ tilnærming for å undersøke om kadettene score på karakterstyrker kan brukes til å predikere deres fremtidige prestasjoner på Krigsskolen.

3.2 Datainnsamling

Krigsskolens forskningsprosjekt har samlet inn observasjons – og selvrapporteringsdata fra 2014-2017 kullet på Krigsskolen. I tillegg har man samlet inn deres prestasjonsvurdering i form av karakter fra 1-5, der fem er best, på «Skikkethet som militær leder» (SML) ved uteksaminering. Dette kan regnes som en total karakter for hele utdanningsløpet ved Krigsskolen. Antall enheter var på 68 kadetter. Da det er veldig få kvinnelige kadetter i

årskullene på Krigsskolen, og det ville være enkelt å identifisere dem, ble det besluttet å betrakte kadettene som en gruppe, og dermed se bort fra kjønnsaspektet i denne studien.

Hellevik (2002) understreker at når man ikke selv har innhentet dataene, er det viktig å forholde seg kildekritisk. Således har det vært viktig for meg å være kritisk til datagrunnlaget gjennom hele denne studien.

Krigsskolens forskningsprosjekt har, som beskrevet i litteraturkapittelet, utformet et observasjonsverktøy (OBSCIF) som gjør det mulig å evaluere karakterstyrker basert på observasjon. På samtlige av undersøkelsesenheter i forskningsprosjektet har observasjonsverktøyet OBSCIF blitt benyttet for å måle karakterstyrkene. Datainnsamlingen ble gjennomført av offiserer som del av Krigsskolens prosjekt «Karakter hos militære ledere». OBSCIF inneholder 3-4 observasjonskriterier for hver av de 12 utvalgte karakterstyrkene, og en 5-punkts likert skala ble benyttet til å verdisette observasjonene. Kadettene ble i forkant av innsamlingen gitt en introduksjon i bruken av OBSCIF for å være forsikret om at de hadde en forståelse for hver av de 12 karakterstyrkene. I tillegg hadde også kadettene tidligere besvart VIA-IS sitt spørreskjema, bestående av 240 påstander, om alle 24 karakterstyrker. Dette gjorde dem dermed bedre rustet til å benytte OBSCIF på en hensiktsmessig måte (Bang, Boe & Nilsen, 2015).

Instruktørene som var utvalgt til å observere, to per lag, var kjent med det pågående forskningsprosjektet og fikk, som en del av forberedelsene før datainnsamlingen, en detaljert innføring i forskningsprosjektet. Herunder spesielt i de 12 karakterstyrkene som skulle vurderes og OBSCIF som verktøy. Instruktørparene observerte hvert sitt kadettlag bestående av 8-10 kadetter gjennom hele øvelsen. De ble også gitt muligheten til å notere ned observasjoner fortløpende, med tanke på å hjelpe dem til å nøyaktig huske observasjonene senere.

Datainnsamlingen ble ledet av Professor Henning Bang og høyskolelektor Fredrik Nilsen. Forskningsprosjektet er tildelt prosjektnummer 40065, og er godkjent av Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste. Datagrunnlaget er gjort tilgjengelig for denne studien i anonymisert form. Grunnlaget er fra prosjektets side strukturert og analysert i det statistiske analyseprogrammet IBM SPSS Statistics 24.

3.3 Skjevheter (bias) og metodiske utfordringer

Da jeg selv er Sjøkrigsskoleutdannet offiser, og med flere års erfaring fra seleksjon i Forsvaret, har jeg vært bevisst på at dette kan påvirke min forskningstilnærming. I så måte er det ifølge Jacobsen (2015) fordelaktig å benytte en kvantitativ tilnærming fordi dette kan bidra til en mer objektiv tilnærming til problemstillingen. En kvantitativ tilnærming vil også kunne skape større avstand til undersøkelsesenheter og konteksten enn en kvalitativ tilnærming (Jacobsen, 2015).

Innen forskning har man definert begreper som beskriver feil, avvik og «skjevheter» ved forskningen. Her skiller man mellom tilfeldige- og systematiske feil (bias). Tilfeldige feil kan reduseres ved å øke antall respondenter, mens ved bias vil dette ikke gi redusert effekt (Staff, 2015). Bias, eller skjevhet, i forskningen kan oppstå når det er systematiske feil ved metoden, undersøkelsesenheter, eller i analysen av datagrunnlaget. Det kan også være et resultat av fordommer, manglende variabler, eller feil i metoden for utvelgelse av forskningsobjekter (Sica, 2006). Sica (2006) beskriver også muligheten for å bli påvirket av tidligere studier eller data innhentet i forbindelse med annen forskning. Dette kan føre til at skjevheter i studier eller forskning man har lest kan påvirke hvordan man tolker eget datagrunnlag, eller at bias fra tidligere studier blir videreført i nye (ibid).

Med tanke på at denne oppgaven bygger på sekundærdata, er det relevant med Jacobsens (2015) beskrivelse av hvordan bruken av sekundærdata ved kvantitative studier kan være en utfordring. Han peker på at man ved bruk av sekundærdata ikke har mulighet til å tilpasse datainnsamlingen til egen problemstilling, men er nødt til å tilpasse seg data som kan være samlet inn for andre forskningsformål (Jacobsen, 2015). Da denne studien bygger på, og inngår i forskningsprosjektet som har sørget for datainnsamlingen, samsvarer datagrunnlaget med studiens formål, og studiens faktiske populasjon utgjør den teoretiske populasjonen. Dette utgjør en fordel fordi det ikke har vært nødvendig å ta et utvalg fra denne, og bidrar, ifølge Jacobsen (2015) til å redusere risikoen forbundet med utvalgsskjevhet, samtidig som det reduserer risikoen for mulige feilkilder med frafall eller avgrensning når en må gjøre et utvalg (ibid).

Jacobsen (2015) beskriver også to hovedutfordringer knyttet til gyldigheten for tverrsnittsundersøkelser. Den ene hovedutfordringen er at tverrsnittsundersøkelser ikke kan si

noe direkte om hvorvidt årsak faktisk inntraff før antatt virkning, eller tidsintervallet mellom disse. Dette utgjør en utfordring da påstanden om en kausal sammenheng styrkes av evnen til å vise at årsak inntraff før virkning (ibid). Den andre hovedutfordringen knyttet til tverrsnittsundersøkelser er hvordan undersøkelsen skal klare å skille mellom virkningen av forskjellige forhold på det fenomenet man ønsker å undersøke (ibid). I denne studien vil dette være relevant i forhold til om OBSCIF vurderinger som første tverrsnittsmåling, og karakter på skikkethet som militær leder (SML) som andre tverrsnittsmåling, er gode nok parametere til å kunne si i tilstrekkelig grad at det foreligger prediksjonsegenskaper. Statistisk kontroll vil kunne håndtere deler av utfordringen, men man vil ikke kunne kontrollere for alt fordi det ikke er mulig å kjenne til alle forhold som innvirker på et fenomen, uavhengig av hvilket måleverktøy man anvender (Jacobsen, 2015).

3.3.1 Validitet og målingsverktøy

Validitet kan beskrives som et mål på hvor godt en test faktisk måler det den er ment å måle (Pallant, 2010). Videre påpeker Jacobsen (2015) at en studies validitet er avhengig av de verktøyene man benytter seg av, og at disse faktisk er i stand til å måle de fenomenene man ønsker å undersøke (Jacobsen, 2015).

Et verktøys begrepsvaliditet indikerer korrelasjonen mellom verktøyets måling av et gitt fenomen med andre anerkjente verktøys måling av samme teoretiske fenomen (Jacobsen, 2015; Ringdal, 2013). For denne studien er det derfor relevant at observasjonsverktøyet OBSCIF gjennom en studie har vist en sterk korrelasjon mot selvrapporteringsverktøyet VIA-IS når det gjelder å måle karakterstyrker basert på selvrapportering. Samtidig viste også studien at VIA-IS ikke er særlig godt egnet til å predikere prestasjoner, men at OBSCIF er bedre egnet som prediksjonsverktøy (Bang, Boe & Nilsen, 2016).

I følge Pallant (2010) bør korrelasjonskoeffisienten være større enn .5 ($r > .5$) for at korrelasjonen kan anses som sterk. Hvis korrelasjonskoeffisienten er mellom .3 og .49 anses det som medium- til relativt sterk korrelasjon, og hvis korrelasjonskoeffisienten er mindre enn .29 ($r < .29$) anses korrelasjonen som svak (se tabell 1).

Tabell 1: Pallants (2010) gradering av korrelasjonsverdier.

Svak	.10 - .29
Medium / Relativt sterk	.30 - .49
Sterk / Meget sterk	.50 – 1.00

Denne oppgavens korrelasjonsundersøkelser tar utgangspunkt i Pearsons r , som er den mest brukte matematiske formelen for måling av korrelasjon. (Pallant, 2010).

3.3.2 Reliabilitet

Reliabilitet kan beskrives som en indikator på hvorvidt gjentatte målinger med et gitt verktøy vil gi samme resultat, det vil si om resultatene er konsistente og stabile over tid. Reliabilitet kan deles inn i tre hovedkategorier; indre konsistens, test-retest reliabilitet og interrater reliabilitet (Ringdal, 2013).

Graden av indre konsistens uttrykkes ved Cronbachs alfa (α), og viser, ifølge Ringdal (2013), i hvilken grad det er samsvar mellom svarene en benytter for å måle et fenomen. European Federation of Psychologists' Associations (EFPA) angir at den indre konsistensen, Cronbachs alfa, må være større enn 0.70 ($\alpha > 0.70$) for å være tilfredsstillende (EFPA, 2013). Test-retest reliabilitet angir en koeffisient for stabiliteten til en test. Denne stabilitetskoeffisienten beskriver i hvilken grad det er samsvar mellom svarene i en test tatt på forskjellige tidspunkter. Ved psykologiske tester beregnes testens reliabilitet etter graden av samsvar, eller korrelasjon, mellom gjentatt testing under samme betingelser. Slik test-retest-reliabilitet bør være høy (Bjørndal, 2017). Dersom et verktøy er ment å måle egenskaper som anses stabile over tid, slik som personlighet eller karakter, kan tidsrommet mellom testene være lengre enn om det er ment å måle mer flyktige tilstander som stress eller angst. En utfordring ved bruk av denne måten å vurdere reliabilitet på er imidlertid at dersom tidsrommet mellom de to målingene blir for lang kan det ha oppstått endringer ved den enkelte av andre årsaker (Ringdal, 2013). Interrater-reliabilitet er av interesse når samme fenomen måles av ulike

personer, og der vurderinger gjøres basert på observasjon. Eksempelvis når to sensorer vurderer samme eksamensoppgave. Graden av samsvar omtales som interrater-reliabilitet. I slike tilfelle bør samsvaret være høyt (Svartdal, 2016).

3.4 Etiske betraktninger

Det samfunnsvitenskapelige prinsippet om at forskningsnyttens skal være sekundær til hensynet ovenfor den enkelte respondents grunnleggende krav om anonymitet og informert samtykke, er ivaretatt gjennom anonymiseringen av registerdataene og informasjonen gitt til respondentene omkring prosjektet (Jacobsen, 2015).

Forskningen som har blitt utført i denne studien har fulgt de etiske prinsippene for samfunnsfaglig forskning. Enhetene ble i forkant informert om prosjektets formål og hensikten med studien. Videre ble det gjennomført en kort gjennomgang av positiv psykologi, begrepet karakterstyrker, og hva dette innebærer. Respondentene ble dernest informert om at undersøkelsen var godkjent av Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD), og at deres anonymitet ville bli respektert. Enhetene, dvs. kadettene, fylte også ut informert samtykke til å delta i undersøkelsen. De ble også informert om at de kunne trekke seg fra undersøkelsen og at det ikke ville stilles noen spørsmål ved dette.

4 Resultater og diskusjon

For å besvare oppgavens problemstilling, «*Er observasjon av karakterstyrker egnet til å predikere fremtidig prestasjoner i kadettenes utdanningsløp, - og dermed et seleksjonsverktøy som bør benyttes i Forsvaret*», ble observasjonsinstrumentet OBSCIF benyttet.

Datagrunnlaget for denne studien utgjøres av både medkadettvurderte og instruktørvurderte karakterstyrker innsamlet ved bruk av OBSCIF under Krigsskolen sitt Stridskurs i juni 2016.

Dataene som ble innsamlet gjennom observasjonsverktøyet OBSCIF ble overført til statistikkprogrammet IBM SPSS Statistics 24.0 av forskningsassistent Ole Martin Stormoen ved Krigsskolen i oktober 2017.

En bedømmelse av skikkethet som militær leder (SML) blir gitt til den enkelte kadett ved uteksaminering fra Krigsskolen, ca. ett år etter gjennomført Stridskurs. Bedømmelsene gis på en skala som går fra 1 (under norm) til 5 (over norm) hvor en skåre på 3 indikerer norm. Disse bedømmelsene ble også overført til IBM SPSS Statistics 24.0 av forskningsassistent Ole Martin Stormoen ved Krigsskolen i oktober 2017, og en ny variabel kalt skikkethet som militær leder (SML) ble laget.

OBSCIF-data fra både medkadettvurderte og instruktørvurderte karakterstyrker, samt variabelen skikkethet som militær leder (SML) ble benyttet for å besvare det første forskningsspørsmålet: Kan observasjonsresultater fra de 12 karakterstyrkene identifisert av Krigsskolens forskningsprosjekt predikere fremtidige prestasjoner hos kadettene? Fremtidig prestasjon ble her målt gjennom variabelen skikkethet som militær leder (SML).

Det andre forskningsspørsmålet var: Er det samsvar mellom medkadettens observasjoner av kadettene og instruktørens observasjoner av kadettene? Ytterligere analyser ble gjennomført for å se om det var samsvar mellom vurderingene som ble gjort av medkadetter og instruktører. Gjennom å se på antallet karakterstyrker gitt av medkadetter og instruktører som korrelerte høyt med SML, var det mulig å si noe om graden av samsvar mellom vurderingene gjort av medkadetter og instruktører.

Det tredje forskningsspørsmålet var: Er det enkelte av karakterstyrkene som utmerker seg? Her ble det gjennomført korrelasjonsanalyser for å se hvilke karakterstyrker som korrelerte sterkest med SML.

4.1 OBSCIF og intern konsistens

I følge Ringdal (2013) er reliabilitet et viktig mål på om en test er stabil og konsistent. Reliabilitet kan videre deles inn i de tre hovedkategoriene intern konsistens, test-retest reliabilitet og inter-rater reliabilitet (ibid). Intern konsistens uttrykker graden av enighet mellom svarene på spørsmål som måler det samme i en test, og uttrykkes i form av Cronbachs alpha (α). For at en test skal være gyldig er det således ønskelig med en høyest mulig grad av intern konsistens. For å tilfredsstille dette kravet må Cronbachs alpha være større enn .70 ($\alpha > .70$) (EFPA, 2013). Den gjennomsnittlige interne konsistensen, altså reliabiliteten, for OBSCIF har tidligere blitt funnet å variere mellom .58 for karakterstyrken mot til .83 for karakterstyrken lagspiller (Bang, Eilertsen, Boe, & Nilsen, 2016).

4.2 Skikkethet som militær leder (SML)

Skikkethet som militær leder (SML) favner i praksis alt kadettene gjør i tiden på Krigsskolen. Elementer fra tjenesteuttalelsen brukes til å vurdere karakterene på SML. Tjenesteuttalelsens elementer er lederskap generelt, ansvar, samarbeid og kommunikasjon, faglig dyktighet, vurdering, forvaltningsansvar, språkføring, kreativitet, mestring og helhetsoversikt. Disse vurderingskriteriene er sentrale for å beskrive vurderingene gjort i SML. Karakteren i SML gis på tjenesteuttalelsens hovedinntrykk (Krigsskolen, 2015).

Kadettene ble først delt inn i tre grupper avhengig av hvilken skåre de hadde fått på variabelen skikkethet som militær leder (SML). Skåren gis på en Likert-skala som går fra 1 (under norm) til 5 (over norm), en skåre på 3 indikerer norm. Variabelen er således kategorisk, der hver skåre på variabelen indikerer et spesifisert nivå (Yates, Moore, & Starnes, 2003). Den første gruppen bestod av kadetter som ble gitt en skåre på 5 (over norm) på SML. Den andre gruppen bestod av deltakere som ble gitt en skåre på 3 (norm). Da det bare var 1 kadett som ble gitt 2 (litt under norm), og ingen kadetter som ble gitt en skåre på 1 (under norm) på SML, ble det ikke laget noen grupper for disse. Den tredje gruppen bestående av kadetter som ble gitt en skåre på 4 (litt over norm) på samme variabel, ble heller ikke

inkludert i videre analyser. Dette fordi det var mest interessant å sammenligne den gruppen som hadde den høyeste skåren på SML (5), med den gruppen som hadde den laveste skåren på SML (3). Tabell 2 viser de tre ulike gruppene fordelt etter skåre på variabelen SML.

Tabell 2. Gruppeinndeling etter skåre på skikkethet som militær leder.

Skåre på SML ¹	Skåre på variabelen SML	Gruppe	Antall n
Under norm	1		0
Litt under norm	2		1
Norm	3	Norm	27
Litt over norm	4	Litt over norm	28
Over norm	5	Over norm	9
Kadetter uten skåre			3
Totalt antall kadetter			68

¹SML er lik skikkethet som militær leder

Gruppen over norm (ON-gruppen, n=9) og gruppen norm (N-gruppen, n=27) ble derfor besluttet benyttet videre i analysene.

4.3 Statistiske analyser

Det ble innledningsvis gjennomført deskriptive analyser for å utarbeide en oversikt over gjennomsnittsverdiene gitt av medkadetter og av instruktørene på OBSCIF, etter kadettens deltakelse på Stridskurset. Deretter ble det gjennomført deskriptive analyser for de to gruppene, (ON-gruppen og N-gruppen) basert på hvilke skårer de hadde blitt gitt av medkadetter og instruktører for de 12 karakterstyrkene i OBSCIF. Videre ble det gjennomført t-tester for uavhengige utvalg for å undersøke om det forelå signifikante forskjeller mellom de to gruppens gjennomsnittsverdier for de 12 karakterstyrkene. Avslutningsvis ble det gjennomført korrelasjonsanalyser for OBSCIF-skårene fra medkadetter opp mot SML, samt korrelasjonsanalyser for OBSCIF-skårene fra instruktørene opp mot SML.

4.3.1 Medkadettvurderte karakterstyrker

Tabell 3 nedenfor gir en oversikt over OBSCIF-vurderinger for hver av de 12 karakterstyrkene fra medkadetter. Tabellen er satt opp etter den karakterstyrken som medkadettene mente ble utvist mest i løpet av stridskurset.

Tabell 3. Gjennomsnittsverdier (M) og Standardavvikelser (SD) for 12 medkadettvurderte karakterstyrker gitt til deltakere på stridskurs (n=68).

Karakterstyrker ¹	M	SD
1. Lagspiller	4,01	0,48
2. Integritet	3,97	0,44
3. Utholdenhet	3,97	0,53
4. Rettskaffenhet	3,85	0,35
5. Mot	3,81	0,44
6. Læringslyst	3,72	0,37
7. Sosial intelligens	3,72	0,40
8. Selvregulering	3,69	0,47
9. Dømmekraft	3,60	0,39
10. Perspektiv	3,60	0,50
11. Lederskap	3,57	0,52
12. Kreativitet	3,55	0,37

¹Skala fra 1 (I veldig liten grad) til 5 (I veldig stor grad).

I tabell 3 ser vi at den mest viste karakterstyrken under stridskurset for alle kadetter var karakterstyrken lagspiller, etterfulgt av karakterstyrkene integritet, utholdenhet, rettskaffenhet, mot, læringslyst, sosial intelligens, selvregulering, dømmekraft, perspektiv, lederskap, og kreativitet. Disse resultatene stemmer godt overens med Gayton og Kehoes (2015) funn ved seleksjon av australske spesialstyrker. Gayton og Kehoe fant ut at de kandidatene som skåret

seg selv høyt på karakterstyrkene integritet, lagspiller, utholdenhet og læringslyst hadde 2,6 ganger så stor sannsynlighet for å komme gjennom seleksjonen sammenlignet med de som skåret seg selv lavt på de samme karakterstyrkene.

Da det var av interesse å undersøke de kadettene som ble gitt en høy skåre på SML, og de som ble gitt en middels skåre på den samme variabelen, ble det utført deskriptive analyser for disse to gruppene. Tabell 4 nedenfor viser en oversikt over OBSCIF-vurderinger for hver av de 12 karakterstyrkene fra medkadetter for de to gruppene. Tabellen er her også oppsatt etter den mest utviste karakterstyrken under stridskurset, og da etter gruppen som skåret over norm. Dette ble gjort selv om denne gruppen var den minste gruppen (n=9), sammenlignet med normgruppen (n=27).

Tabell 4. Gjennomsnittsverdier (M) og Standardavvikelser (SD) for 12 medkadettvurderte karakterstyrker gitt til de to gruppene på stridskurs.

Karakterstyrker ³	ON-gruppen ¹ (n=9)		N-gruppen ² (n=27)	
	M	SD	M	SD
1. Lagspiller	4,26	0,29	3,81	0,35
2. Utholdenhet	4,24	0,51	3,80	0,60
3. Perspektiv	4,23	0,42	3,24	0,37
4. Selvregulering	4,19	0,36	3,45	0,41
5. Integritet	4,18	0,39	3,78	0,44
6. Mot	4,08	0,43	3,60	0,46
7. Rettskaffenhet	4,03	0,29	3,81	0,35
8. Dømmekraft	4,00	0,24	3,41	0,32
9. Læringslyst	3,99	0,35	3,58	0,36
10. Lederskap	3,99	0,42	3,28	0,44
11. Sosial intelligens	3,88	0,34	3,65	0,43
12. Kreativitet	3,85	0,28	3,38	0,33

¹ON-gruppen er lik gruppen over norm, ²N-gruppen er lik gruppen norm, ³Skala fra 1 (I veldig liten grad) til 5 (I veldig stor grad).

Som kan utleses av tabell 4, så skåret deltakere i ON-gruppen høyere på alle de tolv karakterstyrkene sammenlignet med N-gruppen. For ON-gruppen ble den mest viste karakterstyrken under stridskurset lagspiller, fulgt av utholdenhet, perspektiv, selvregulering, integritet, mot, rettskaffenhet, dømmekraft, læringslyst, lederskap, sosial intelligens og kreativitet. For N-gruppen viste det seg at den mest viste karakterstyrken under stridskurset var lagspiller, fulgt av rettskaffenhet, utholdenhet, integritet, sosial intelligens, mot, læringslyst, selvregulering, dømmekraft, kreativitet, lederskap og perspektiv.

For å undersøke funnene videre ble det gjennomført analyser i form av t-tester for uavhengige utvalg (independent samples t-tests). Dette ble gjort for å undersøke om det fantes signifikante forskjeller mellom karakterstyrkene som ON-gruppen og N-gruppen hadde blitt gitt av medkadetter for de 12 karakterstyrkene. Tabell 5 nedenfor viser t-verdier og signifikansnivåer for svarene for de tolv karakterstyrkene.

Tabell 5. T-verdier og signifikansnivåer for bedømmelser av de 12 karakterstyrkene gitt av medkadetter til ON- gruppen (n=9) og N-gruppen (n=27).

Karakterstyrker	T-verdi	Signifikansnivå
1. Lagspiller	$t(34) = 1.76$	$p = .07$
2. Utholdenhet	$t(34) = 1.88$	$p = .07$
3. Perspektiv	$t(34) = 6.56$	$p = .00***$
4. Selvregulering	$t(34) = 4.73$	$p = .00***$
5. Integritet	$t(34) = 2.33$	$p = .03*$
6. Mot	$t(34) = 2.68$	$p = .01*$
7. Rettskaffenhet	$t(34) = 1.70$	$p = .10$
8. Dømmekraft	$t(34) = 4.94$	$p = .00***$
9. Læringslyst	$t(34) = 2.91$	$p = .00**$
10. Lederskap	$t(34) = 4.16$	$p = .00***$
11. Sosial intelligens	$t(34) = 1.17$	$p = .25$
12. Kreativitet	$t(34) = 3.66$	$p = .00***$

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Som man kan se fra tabell 5, ble det funnet en signifikant effekt for åtte av de tolv karakterstyrkene. For karakterstyrken perspektiv ble det funnet at ON-gruppen skåret

signifikant høyere ($M=4,23$) enn N-gruppen ($M=3,24$), $t(34) = 6,56$, $p= .00$. Videre ble det funnet at ON-gruppen skåret signifikant høyere ($M=4,19$) på karakterstyrken selvregulering sammenlignet med N-gruppen ($M=3,45$), $t(34) = 4.73$, $p= .00$, og høyere på karakterstyrken integritet ($M=4,18$), sammenlignet med N-gruppen ($M=3,78$), $t(34) = 2.33$, $p= .03$. ON-gruppen ble også funnet å skåre signifikant høyere på karakterstyrken mot ($M=4,08$) enn N-gruppen ($M=3,60$), $t(34) = 2.68$, $p= .01$. ON-gruppen skåret signifikant høyere ($M=4,00$) på karakterstyrken dømmekraft sammenlignet med N-gruppen ($M=3,41$), $t(230) = 4.94$, $p= .00$. Når det gjelder karakterstyrkene læringslyst og lederskap viste samme mønster seg her. ON-gruppen skåret høyere på begge disse to karakterstyrkene, henholdsvis ($M=3,99$) for læringslyst og ($M=3,99$) for lederskap sammenlignet med N-gruppen ($M=3,58$) for læringslyst og ($M=3,28$) for lederskap, med $t(34) = 2.91$, $p= .00$ for læringslyst, og $t(34) = 4.16$, $p= .00$ for lederskap. Også for karakterstyrken kreativitet, $t(34) = 3.66$, $p= .00$, viste det seg at ON-gruppen skåret signifikant høyere ($M=3,85$) enn N-gruppen ($M=3,38$).

4.3.2 Instruktørvurderte karakterstyrker

Tabell 6 nedenfor viser OBSCIF-vurderinger for hver av de 12 karakterstyrkene gitt av instruktører til deltakere på Stridskurset. Tabellen er her satt først opp med den karakterstyrken som instruktørene mente at kadettene viste mest av i løpet av stridskurset. Deretter følger de andre karakterstyrkene i fallende rekkefølge.

Tabell 6. Gjennomsnittsverdier (M) og Standardavvikelser (SD) for 12 instruktørvurderte karakterstyrker gitt til deltakere på stridskurs ($n=68$).

Karakterstyrker ¹	M	SD
1. Utholdenhet	3,78	0,69
2. Rettskaffenhet	3,63	0,47
3. Lagspiller	3,62	0,65
4. Integritet	3,61	0,58
5. Selvregulering	3,57	0,61

6. Sosial intelligens	3,49	0,52
7. Lederskap	3,47	0,66
8. Mot	3,46	0,64
9. Dømmekraft	3,42	0,50
10. Læringslyst	3,39	0,57
11. Perspektiv	3,27	0,65
12. Kreativitet	3,21	0,53

¹Skala fra 1 (I veldig liten grad) til 5 (I veldig stor grad).

Tabell 6 viser at den mest viste karakterstyrken under stridskurset for alle kadetter var karakterstyrken utholdenhet, etterfulgt av karakterstyrkene rettskaffenhet, lagspiller, integritet, selvregulering, sosial intelligens, lederskap, mot, dømmekraft, læringslyst, perspektiv, og kreativitet.

Tabell 7 gir en oversikt over OBSCIF-vurderinger for hver av de 12 karakterstyrkene gitt fra instruktører for ON-gruppen og for N-gruppen. Tabellen viser først den mest utviste karakterstyrken under stridskurset, og deretter de andre karakterstyrkene i fallende rekkefølge, og tar utgangspunkt i karakterstyrkene som ble gitt til ON-gruppen.

Tabell 7. Gjennomsnittsverdier (M) og Standardavvikelser (SD) for 12 instruktørvurderte karakterstyrker gitt til de to gruppene på stridskurset.

Karakterstyrker ³	ON-gruppen ¹ (n=9)		N-gruppen ² (n=27)	
	M	SD	M	SD
1. Utholdenhet	4,55	0,38	3,52	0,57
2. Selvregulering	4,34	0,42	3,35	0,49
3. Lagspiller	4,23	0,46	3,44	0,56
4. Mot	4,22	0,36	3,23	0,51
5. Integritet	4,19	0,25	3,47	0,56
6. Perspektiv	4,04	0,56	2,98	0,56
7. Lederskap	4,02	0,49	3,20	0,54
8. Dømmekraft	3,95	0,40	3,27	0,42
9. Læringslyst	3,95	0,51	3,22	0,57
10. Sosial intelligens	3,81	0,47	3,34	0,49

11. Rettskaffenhet	3,78	0,57	3,58	0,48
12. Kreativitet	3,74	0,39	3,00	0,52

³ON-gruppen er lik over norm gruppen, ²N-gruppen er lik normgruppen, ³Skala fra 1 (I veldig liten grad) til 5 (I veldig stor grad).

Deltakerne i ON-gruppen skåret høyere på alle de tolv karakterstyrkene sammenlignet med N-gruppen. Den mest viste karakterstyrken under stridskurset for ON-gruppen ble utholdenhet, fulgt av selvregulering, lagspiller, mot, integritet, perspektiv, lederskap, dømmekraft, læringslyst, sosial intelligens, rettskaffenhet og kreativitet. For N-gruppen var den karakterstyrken som ble vurdert høyest av instruktører under stridskurset karakterstyrken rettskaffenhet, og deretter utholdenhet, integritet, lagspiller, selvregulering, sosial intelligens, dømmekraft, mot, læringslyst, lederskap, kreativitet og perspektiv.

T-tester for uavhengige utvalg (independent samples t-tests) ble gjennomført for å undersøke om det fantes signifikante forskjeller mellom karakterstyrkene som ON-gruppen og N-gruppen hadde blitt gitt av instruktørene for de 12 karakterstyrkene. I tabell 8 nedenfor vises t-verdier og signifikansnivåer for de 12 karakterstyrkene.

Tabell 8. T-verdier og signifikansnivåer for svar på de 12 karakterstyrkene gitt av instruktører til over norm gruppen (n=9) og norm gruppen (n=27).

Karakterstyrker	T-verdi Signifikansnivå
1. Utholdenhet	$t(34) = 5.09, p = .00***$
2. Selvregulering	$t(34) = 5.41, p = .00***$
3. Lagspiller	$t(34) = 3.76, p = .00***$
4. Mot	$t(34) = 5.34, p = .00***$
5. Integritet	$t(34) = 3.73, p = .00**$
6. Perspektiv	$t(34) = 4.93, p = .00***$
7. Lederskap	$t(34) = 4.90, p = .00***$

8. Dømmekraft	$t(34) = 4.27, p = .00***$
9. Læringslyst	$t(34) = 3.39, p = .00**$
10. Sosial intelligens	$t(34) = 2.53, p = .01*$
11. Rettskaffenhet	$t(34) = 1.06, p = .30$
12. Kreativitet	$t(34) = 3.84, p = .00**$

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

Når det gjelder sammenligning mellom de to gruppene ble det funnet en signifikant effekt for elleve av de tolv karakterstyrkene. For karakterstyrken utholdenhet ble det funnet at ON-gruppen skåret signifikant høyere ($M=4,55$) enn N-gruppen ($M=3,52$), $t(34) = 5.09, p = .00$. Videre ble det funnet at ON-gruppen skåret signifikant høyere ($M=4,34$) på karakterstyrken selvregulering sammenlignet med N-gruppen ($M=3,35$), $t(34) = 5.41, p = .00$, og høyere på karakterstyrken lagspiller ($M=4,23$), sammenlignet med N-gruppen ($M=3,44$), $t(34) = 3.76, p = .00$. ON-gruppen ble også funnet å skåre signifikant høyere på karakterstyrken mot ($M=4,22$) enn N-gruppen ($M=3,23$), $t(34) = 5.34, p = .00$. Når det gjelder karakterstyrkene perspektiv, lederskap og dømmekraft ble det funnet samme mønster også her. Her skåret ON-gruppen slik; perspektiv ($M=4,04$), lederskap ($M=4,20$), og dømmekraft ($M=3,95$), mens N-gruppen skåret slik; perspektiv ($M=2,98$), lederskap ($M=3,20$), og dømmekraft ($M=3,27$) Det gir; $t(34) = 2.91, p = .00$ for perspektiv, $t(34) = 4.16, p = .00$ for lederskap og $t(34) = 4.16, p = .00$ for dømmekraft. ON-gruppen skåret signifikant høyere ($M=4,19$) på karakterstyrken integritet sammenlignet med N-gruppen ($M=3,47$), $t(230) = 3.73, p = .00$. ON-gruppen skåret også signifikant høyere enn N-gruppen på karakterstyrken læringslyst ($M=3,95$) sammenlignet med N-gruppen ($M=3,22$), $3.39, p = .00$, og på karakterstyrken kreativitet med henholdsvis ($M=3,74$) og ($M=3,00$), $3.84, p = .00$. Den minst signifikante forskjellen mellom de to gruppene ble funnet for karakterstyrken sosial intelligens. Her skåret ON-gruppen og N-gruppen henholdsvis ($M=3,81$) og ($M=3,34$), $2.53, p = .01$. Også for karakterstyrken rettskaffenhet viste det seg at ON-gruppen skåret høyere ($M=3,78$) enn N-gruppen ($M=3,58$), men her var ikke forskjellen signifikant, $t(34) = 1.06, p = .30$.

4.4 Korrelasjonsanalyser

Pearsons "r" er den mest brukte måten å beregne korrelasjon på. Det er imidlertid utfordrende å definere korrelasjonskoeffisienten for et verktøys kriterievaliditet, og en korrelasjonskoeffisient som er anvendbar i en gitt situasjon vil ikke nødvendigvis være det i en annen (EFPA, 2013). Dette kan medføre at anbefalte r-verdier for å oppnå en tilfredsstillende korrelasjonskoeffisient for et verktøys kriterievaliditet vil variere. En korrelasjonskoeffisient hvor $0.20 < r < 0.35$ indikerer at den er tilfredsstillende, mens en korrelasjonskoeffisient hvor $0.30 < r < 0.50$ indikerer at den er god (EFPA, 2013).

4.5.1 Korrelasjoner mellom medkadettvurderte karakterstyrker og SML

De tolv karakterstyrkene som hadde blitt vurdert av medkadetter ble korrelert med skåren på variabelen SML. Tabell 9 viser bivariante korrelasjoner mellom medkadettvurderte karakterstyrker og SML.

Tabell 9. Bivariate korrelasjoner mellom medkadettvurderte karakterstyrker og skikkethet som militær leder (n=66).

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Lederskap		0,81	0,51	0,24	0,75	0,57	0,58	0,54	0,74	0,79	0,76	0,56	0,54
2. Integritet	0,81		0,34	0,06	0,83	0,43	0,31	0,34	0,74	0,75	0,63	0,37	0,40
3. Utholdenhet	0,51	0,34		0,62	0,52	0,41	0,58	0,91	0,69	0,52	0,56	0,66	0,34
4. Rettskaffenhet	0,24	0,06	0,62		0,22	0,51	0,66	0,67	0,47	0,35	0,47	0,67	0,17
5. Mot	0,75	0,83	0,52	0,22		0,42	0,32	0,49	0,78	0,76	0,67	0,48	0,42
6. Dømmekraft	0,57	0,43	0,41	0,51	0,42		0,67	0,50	0,63	0,66	0,70	0,67	0,51
7. Sosial intelligens	0,58	0,31	0,58	0,66	0,32	0,67		0,70	0,55	0,48	0,67	0,72	0,19
8. Lagspiller	0,54	0,34	0,91	0,68	0,49	0,50	0,70		0,66	0,55	0,59	0,74	0,31
9. Selvregulering	0,74	0,74	0,69	0,47	0,78	0,63	0,55	0,66		0,88	0,75	0,60	0,58
10. Perspektiv	0,79	0,75	0,52	0,35	0,75	0,66	0,78	0,55	0,88		0,78	0,57	0,70
11. Kreativitet	0,76	0,63	0,56	0,47	0,67	0,70	0,67	0,59	0,75	0,79		0,69	0,47
12. Læringslyst	0,56	0,37	0,66	0,67	0,48	0,67	0,72	0,74	0,60	0,57	0,69		0,37
13. SML ¹	0,54	0,40	0,34	0,17	0,42	0,51	0,19	0,31	0,58	0,70	0,47	0,37	

¹SML er lik skikkethet som militær leder.
Korrelasjoner i fetstil er ikke signifikante.

Tabell 9 viser at ble det funnet statistisk signifikante korrelasjoner mellom de fleste karakterstyrkene. Ti av tolv karakterstyrker korrelerte også signifikant med SML. De to karakterstyrkene som ikke korrelerte signifikant med SML var karakterstyrkene rettskaffenhet og sosial intelligens. Dette betyr at de kadetter som ble gitt høye skårer av medkadettene på alle karakterstyrker unntatt rettskaffenhet og sosial intelligens, også senere ble gitt høye skårer på SML. Den høyeste korrelasjonen ble funnet mellom karakterstyrken perspektiv og SML,

$r = .70$, også karakterstyrkene selvregulering, $r = .58$, lederskap, $r = .54$, og dømmekraft, $r = .51$ korrelerte høyt med SML. Dette indikerer at medkadettens vurderinger av karakterstyrkene perspektiv, selvregulering, lederskap og dømmekraft viste at dette var de karakterstyrkene som utmerket seg hos kadettene som presterte best. Dette gir da svar på det tredje forskningsspørsmålet: Er det enkelte karakterstyrker som utmerker seg hos kadettene som presterer best? De laveste korrelasjonene ble funnet for karakterstyrkene rettskaffenhet, $r = .17$ og sosial intelligens, $r = .19$. I tillegg så ble det funnet moderate korrelasjoner for karakterstyrkene lagspiller, utholdenhet og læringslyst, med en korrelasjon på henholdsvis $r = .31$, $r = .34$, og $r = .37$, mot SML. Dette indikerer at disse karakterstyrkene i mindre grad enn andre karakterstyrker var egnet til å predikere senere prestasjon i form av skikkethet som militær leder.

4.5.2 Korrelasjoner mellom instruktørvurderte karakterstyrker og SML

De tolv karakterstyrkene hadde også blitt vurdert av instruktører, og ble også korrelert med skåren på variabelen SML. Tabell 10 viser bivariante korrelasjoner mellom instruktørvurderte karakterstyrker og SML.

Tabell 12. Bivariate korrelasjoner mellom instruktørvurderte karakterstyrker og skikkethet som militær leder (n=66).

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Lederskap		0,82	0,78	0,47	0,83	0,69	0,75	0,76	0,76	0,84	0,81	0,76	0,58
2. Integritet	0,82		0,72	0,49	0,90	0,71	0,67	0,70	0,75	0,76	0,81	0,76	0,45
3. Utholdenhet	0,78	0,72		0,68	0,75	0,74	0,68	0,88	0,90	0,81	0,77	0,74	0,54
4. Rettskaffenhet	0,47	0,49	0,68		0,44	0,55	0,65	0,69	0,66	0,43	0,47	0,57	0,18
5. Mot	0,83	0,90	0,75	0,44		0,69	0,64	0,70	0,82	0,85	0,87	0,70	0,54
6. Dømmekraft	0,69	0,71	0,74	0,55	0,69		0,70	0,76	0,74	0,77	0,76	0,75	0,49
7. Sosial intelligens	0,75	0,67	0,68	0,65	0,64	0,70		0,80	0,66	0,67	0,74	0,74	0,39
8. Lagspiller	0,76	0,70	0,88	0,69	0,70	0,76	0,80		0,76	0,73	0,78	0,83	0,45
9. Selvregulering	0,76	0,75	0,90	0,66	0,82	0,74	0,66	0,76		0,84	0,78	0,67	0,55
10. Perspektiv	0,84	0,76	0,81	0,43	0,85	0,77	0,67	0,73	0,84		0,88	0,69	0,61
11. Kreativitet	0,81	0,81	0,77	0,47	0,87	0,76	0,74	0,78	0,78	0,88		0,81	0,50
12. Læringslyst	0,76	0,76	0,74	0,57	0,70	0,75	0,74	0,83	0,67	0,69	0,81		0,43
13. SML ¹	0,58	0,45	0,54	0,18	0,54	0,49	0,39	0,45	0,55	0,61	0,50	0,43	

¹SML er lik skikkethet som militær leder.
Korrelasjoner i fetstil er ikke signifikante.

Som man kan se av tabell 10 så ble det funnet statistisk signifikante korrelasjoner mellom samtlige karakterstyrker. Elleve av tolv karakterstyrker korrelerte også signifikant med SML. Den eneste karakterstyrken som ikke korrelerte signifikant med SML var karakterstyrken rettskaffenhet, $r = .18$. Dette betyr at de kadetter som ble gitt høye skårer av instruktørene på alle karakterstyrker unntatt rettskaffenhet, også senere ble gitt høye skårer på SML. Den

høyeste korrelasjonen ble funnet mellom karakterstyrken perspektiv og SML, $r = .61$. Også karakterstyrkene lederskap ($r = .58$), selvregulering ($r = .55$), mot, ($r = .54$) og utholdenhet ($r = .54$) korrelerte høyt med SML. Dette indikerer at instruktørens vurderinger av karakterstyrkene perspektiv, lederskap, selvregulering, mot og utholdenhet var de karakterstyrker som utmerket seg hos kadettene som presterte best. Dette gir da også ett svar på det tredje forskningsspørsmålet: Er det enkelte karakterstyrker som utmerker seg hos kadettene som presterer best? Den laveste korrelasjonen ble funnet for karakterstyrken rettskaffenhet, $r = .18$, mens det ble funnet moderate korrelasjoner for karakterstyrken sosial intelligens, $r = .39$, og læringslyst, $r = .43$. Dette indikerer at disse karakterstyrkene i mindre grad enn de andre karakterstyrkene var egnet til å predikere senere prestasjon i form av skikkethet som militær leder.

Det fremstår som at det er stor grad av samsvar mellom vurderinger gjort av medkadetter og instruktører. For medkadetter korrelerer ti av tolv karakterstyrker signifikant med SML, mens for instruktører korrelerer elleve av tolv karakterstyrker signifikant med SML. For begge grupper er det karakterstyrken rettskaffenhet som ikke korrelerer signifikant med SML. Karakterstyrken sosial intelligens korrelerer ikke signifikant med medkadettvurderinger.

Ved hjelp av forskningsspørsmålene og i lys av resultatene, vil oppgaven videre diskutere betydningen av funnene og resultatene. Således vil diskusjonen kunne bidra til å besvare oppgavens problemstilling;

«Er observasjon av karakterstyrker egnet til å predikere fremtidige prestasjoner i kadettens utdanningsløp, - og dermed et seleksjonsverktøy som bør benyttes i Forsvaret?»

Det første forskningsspørsmålet stiller spørsmål om observasjonsresultater fra de 12 karakterstyrkene identifisert av Krigsskolens forskningsprosjekt kan predikere fremtidige prestasjoner hos kadettene. Det andre forskningsspørsmålet omhandler hvorvidt det er samsvar mellom hvordan instruktørene vurderer kadettene på den ene siden, og hvordan kadettene vurderer sine medkadetter på den annen side. Det tredje forskningsspørsmålet søker å avdekke om det er enkelte av de tolv utvalgte karakterstyrkene som utmerker seg.

4.5 Observasjon og prediksjon

Det første forskningsspørsmålet er: Kan observasjonsresultater fra de 12 karakterstyrkene identifisert av Krigsskolens forskningsprosjekt predikere fremtidige prestasjoner hos kadettene?

For å kunne besvare dette ble karakteren kadettene fikk på SML ved uteksaminering fra Krigsskolen benyttet som mål for fremtidige prestasjoner. OBSCIF-vurderinger fra både medkadetter og instruktører etter Stridskurset ble benyttet for å definere hvordan kadettene skåret på karakterstyrker. Således ga resultatene fra observasjoner av karakterstyrker sett opp mot karakter på SML, et sammenligningsgrunnlag som kan indikere om observasjon av karakterstyrker kan ha en prediktiv verdi i forhold til fremtidige prestasjoner.

Resultatene fra de statistiske analysene viser at de 9 kadettene som fikk toppkarakter 5 i SML (ON-gruppen), også skåret høyere på samtlige karakterstyrker enn de 27 kadettene som fikk middels karakter 3 i SML (N-gruppen). Disse klare og entydige resultatene fra både medkadetter og instruktører kan således indikere at observasjonsvurderinger av karakterstyrker er meget godt egnet til å predikere fremtidige prestasjoner. Samtidig må det også presiseres at antall forskningsenheter (68) er lavt, noe som kan svekke resultatenes validitet (Jacobsen, 2015).

Korrelasjonsanalysene (tabell 9 & 10) viser at det var spesielt tre av karakterstyrkene som korrelerte sterkest med SML, og at dette gjaldt for både instruktør- og medkadettvurderingene. De tre karakterstyrkene som ga sterkest korrelasjon med SML var perspektiv, selvregulering og lederskap.

Perspektiv var den karakterstyrken som korrelerte sterkest med SML, med henholdsvis $r=.70$ for medkadettvurderinger og $r=.61$ for instruktørvurderinger. Således er det denne karakterstyrken som i lys av denne studiens resultater predikerer fremtidige resultater best. I OBSCIF bedømmes karakterstyrken perspektiv etter kadettens evne til å utvise klokskap og selvinnsikt, og at man fungerer som en rådgiver for andre (Bang, Boe og Nilsen, 2014).

Videre handler perspektiv om evnen til å se helhetlig på en situasjon samtidig som en har god nok selvinnsikt til å innse når en trenger ytterligere informasjon. Perspektiv forstås ofte som summen av flere aspekter slik som intelligens, erfaring og god vurderingsevne samt evnen til

å forene disse på en fornuftig måte. Individuer med perspektiv som signaturstyrke er ofte i stand til å håndtere sammensatte og komplekse situasjoner eller utfordringer. Andre oppsøker ofte disse individene for å søke råd eller hjelp til å se helheten i en problemstilling (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004). Det at akkurat denne karakterstyrken korrelerer sterkest mot SML, og således viser seg som en meget god prediktor, kan ha en sammenheng med arenaen den har blitt utvist i. Stridskurset er en krevende arena der kadettene blir sterkt utfordret og eksponert for komplekse situasjoner. I så måte er det kanskje ikke helt tilfeldig at karakterstyrken perspektiv viser gode prediktive resultater, fordi man under Stridskurset forsøker å gjenskape stridslignende situasjoner, der lederskap og usikkerhet spesielt skal settes på prøve (Bang, Boe, Nilsen & Eilertsen, 2015).

Karakterstyrken selvregulering viste også en sterk korrelasjon med SML, på henholdsvis $r=.58$ for medkadettvurderinger og $r=.55$ for instruktørvurderinger. Når karakterstyrken selvregulering skal vurderes forsøker man å observere kadettens evne til å håndtere stress. I det ligger det at man klarer å håndtere egne impulser og bevarer roen selv under kaotiske tilstander (Bang, Boe og Nilsen, 2014). I likhet med for karakterstyrken perspektiv, kan dette også indikere at konteksten Stridskurset representerte, medvirket til dette resultatet ved at kadettene og instruktørene ubevisst tolket disse karakterstyrkene som de viktigste i lys av arenaen stridskurset representerte, samt karakterstyrkenes formulerte vurderingskriterier. På den annen side er ikke dette nødvendigvis utfordrende for validiteten, fordi det ikke er tvil om at målingskriteriene til disse karakterstyrkene kan relateres direkte til egenskaper som forbindes med det å være en god offiser, og derfor naturlig korrelerer godt mot SML.

Karakterstyrken lederskap viste også en sterk korrelasjon med SML. Henholdsvis $r=.58$ for de instruktørvurderte og $r=.54$ for de medkadettvurderte. Lederskap vurderes ut fra kadettens evne til å vise oppgaveorientert og relasjonsorientert ledelse. Man vurderer om kadetten tar beslutninger og delegerer, samt viser mellommenneskelige ferdigheter (Bang, Boe og Nilsen, 2014). Peterson og Seligman (2004) hevder at man ved måling av karakterstyrken lederskap må ta hensyn til lederegenskaper, lederprosesser og resultatet av lederskapet. Det sistnevnte kan i så fall representere en feilkilde ved at et vellykket resultat blir tilskrevet den som formelt var satt til å være leder, uten at dette egentlig var basert på vedkommendes reelle karakteregenskaper. På den annen side er denne feilkilden mest relevant hvis man baserer vurderingen på enkeltobservasjoner, og vil lett kunne kompenseres for gjennom å sørge for gjentakende observasjon av forskningsenhetene (Jacobsen, 2015). For å kunne bedømme en

person sine karakterstyrker, må man knytte spesifikk atferd til den enkelte karakterstyrke, og Epstein mfl. (1985) hevder at enkeltatferd har lav prediktiv verdi. Man bør derfor observere flere lignende handlinger over tid for å avdømme hvilken karakterstyrke atferden kan knyttes til. Dette synet understøttes av Bang mfl. (2015) som hevder det er nødvendig å gjøre gjentakende observasjoner for å sikre at karaktertrekk kommer til uttrykk under øvelser.

Det kan også være andre årsaker som kan bidra til å forklare de sterke korrelasjonene. En mulig årsak kan for eksempel være at målingskriteriene for karakterstyrkene og målingskriteriene for SML ikke er ulike nok, og at man på den måten ikke sier så mye om prediksjonsverdien til OBSCIF ved å sammenligne dem, men heller at to relativt like bedømmelsesområder får tilnærmet samme resultat. Hvis dette er tilfelle, så er det et eksempel på manglende validitet, som kan beskrives som et mål på hvor godt en test faktisk måler det den er ment å måle (Pallant, 2010). En studies validitet er avhengig av de verktøyene man benytter seg av, og at disse faktisk er i stand til å måle de fenomenene man ønsker å undersøke (Jacobsen, 2015). Samtidig er det relevant å påpeke at resultatene uansett er interessante med tanke på at skåren på karakterstyrker ble gitt basert på en enkelt øvelse, og både av medkadetter og instruktører halvveis i utdanningsløpet, mens SML karakteren ble gitt ved uteksaminering, og favner i praksis alt kadettene gjør i tiden på Krigsskolen (Krigsskolen, 2015).

En annen kilde som kan påvirke resultatenes validitet er observasjonsutfordringer i form av bruksteorier, og herunder at mennesker har en tendens til å endre atferd når de blir observert. Det skjer ved at man tilpasser egen atferd til det man tror er riktig handlemåte (Jacobsen, 2015). I denne sammenhengen kan dette være relevant ved at kadettene, og da spesielt kadettene i ON-gruppen, gjennom innføring i karakterbegrepet har forstått hva som er forventet av dem, og at atferden deres har tilpasset seg dette i større grad enn N-gruppen. På den annen side er karakterstyrkenes vurderingskriterier ganske omfattende og vil kunne være vanskelig å kontrollere, spesielt i en situasjon som Stridskurset representerer i form av varighet og utfordringer. Å skulle opprettholde en tilgjort atferd vil trolig være vanskelig over tid, noe som stemmer overens med det Jacobsen (2015) sier om at jo lengre periode man observerer, dess mer nøyaktig blir observasjonsresultatet.

Matthews m fl (2005) sin studie av krigsskolekadetter på stridskurs viser at søvn- og matmangel reduserer evnen til situasjonsbevissthet. Kadettene egne vurderinger av sin

situasjonsbevissthet viste seg i denne studien også å samsvare lavt med instruktørens vurderinger av kadettens situasjonsbevissthet. Det er da rimelig å tro at den reduserte kognitive kapasiteten som kadettene opplever under stridskurset, også vil påvirke deres evne til å opprettholde en tilgjort atferd. På den annen side kan det også være slik at de karakterstyrkevurderingene som kadettene ble bedømt også var de karakterstyrkene de hadde, og at disse karakterstyrkene også viser seg selv om kadettene er slitne og lider av søvnmangel. Gitt at karakterstyrker er stabile over tid, er dette således en plausibel forklaring til de resultatene som har blitt funnet i denne undersøkelsen (Killingmo, 2007).

En annen mulig medvirkende årsak kan være at kadettens prestasjoner under Stridskurset har generert bekreftelsesbias som har forplantet seg til karakterfastsettelsen i SML. Det vil si at man ubevisst ser etter situasjoner som bekrefter tidligere antakelser vedrørende kadetten, herunder Horn- og Glorieeffekt (Løkken & Søbstad, 1995). På den annen side ville det sannsynligvis bety at instruktørene som observerte kadettene under Stridskurset også var involvert i karakterfastsettelsen av SML for de samme kadettene, eller at skåren fra OBSIC under Stridskurset ble gitt en vesentlig del av bedømmelsen i fastsettelsen av SML-karakteren. Denne eventuelle problematikken vil kunne løses ved at man benytter eksterne observatører, for eksempel fra de andre krigsskolene ved observasjon av karakterstyrker under stridskurset.

Observatørens bakgrunn og situasjon vil også kunne påvirke observasjonsresultatene (Bartram, 2001). Her kan det tenkes at det også i forbindelse med medkadettvurderinger kan oppstå utfordringer i forbindelse med bekreftelsesbias. Kadettmassen var allerede godt kjent med hverandre i forkant av Stridskurset, og kan ha blitt påvirket av eksisterende oppfatninger av medkadettene. Videre kan disse oppfatningene ha forplantet seg til observasjonsvurderingene under stridskurset. På den måten vil man se etter situasjoner som bekrefter tidligere antakelser vedrørende medkadetten. På den annen side forklarer ikke dette at det er høy grad av samsvar mellom de medkadettvurderte og instruktørvurderte observasjonene.

Bartram (2001) peker på viktigheten av at den eller de som skal observere har nødvendig kompetanse, og hevder at kunnskap eller mangelen på kunnskap om hvordan man skal observere kan ha innvirkning på resultatene ved bruk av observasjon. Dette kan være relevant som feilkilde i denne studien fordi instruktørene, som offiserer, også selv har gjennomgått

krigsskoleutdanning og dermed bringer med seg bevisste og ubevisste krav til hva som innebærer god offisersatferd. I så måte kan det hevdes at OBSCIF vurderingene ikke gir det egentlige grunnlaget for vurderingene, men heller at skåren blir tilpasset etter instruktørens tilegnede oppfatning av hva som definerer en god leder. På den annen side kan også veiledernes egne erfaringer bidra til å øke kvaliteten på observasjonene; hvis man selv har vært i samme situasjon kan man kanskje også lettere forstå situasjonen kadettene befinner seg i. Denne kunnskapen kan bidra til at man bedre kan forstå og relatere kadettens atferd, noe som igjen kan begrense observasjonsfeil med tanke på feiloppfatninger og feiltilskrivninger (Løkken & Søbstad, 1995).

4.6 Medkadettvurdert og instruktørvurdert observasjon

Det andre forskningsspørsmålet var: Er det samsvar mellom medkadettens og instruktørens observasjoner av kadettene?

Ytterligere analyser ble gjennomført for å se om det var samsvar mellom vurderingene som ble gjort av medkadetter og instruktører, og det fremstår fra resultatene som at det er stor grad av samsvar mellom OBSCIF vurderinger gjort av medkadetter og instruktører, men at instruktørens vurderinger fremstår som noe bedre i å predikere hvilke kadetter som vil prestere best på SML. For medkadettens vurderinger korrelerer ti av tolv karakterstyrker med SML, mens for instruktørens vurderinger korrelerer elleve av tolv karakterstyrker med SML. Karakterstyrken sosial intelligens korrelerer ikke signifikant for medkadettens vurderinger på SML, og karakterstyrken rettskaffenhet korrelerer ikke signifikant for verken medkadettens eller instruktørens vurderinger på SML.

Det kan fremstå som noe merkelig at karakterstyrken sosial intelligens i liten grad viser seg å kunne predikere senere prestasjoner. Karakterstyrken sosial intelligens peker på evnen til å tolke egne og andres følelser, samt det å forstå underliggende motiver. Videre handler sosial intelligens om det å forstå hva det er som gjør at andre mennesker føler seg vel, og hva som er ansett som passende oppførsel i ulike sosiale sammenhenger. Sosial intelligens handler også om å forstå egne og andres følelser, og om evnen til å tolke stemning og underliggende motivasjon basert på mimikk eller tonefall (Peterson og Seligman, 2004). Videre handler det

om evnen til å benytte denne informasjonen slik at man er i stand til å tilpasse egen oppførsel i forskjellige situasjoner. I OBSCIF bedømmes sosial intelligens gjennom kadettens empatiske egenskaper, om man er i stand til å bygge relasjoner og i hvilken grad man tilpasser egen atferd til situasjoner man står i (Bang, Boe og Nilsen, 2014). Det er svært sannsynlig at kadettene som observerte medkadetter ikke har vært i stand til å tolke og bearbeide observasjoner relatert til karakterstyrken sosial intelligens. For eksempel det å kunne tolke stemning, mimikk og så videre kan ha vært utfordrende med tanke på at kadettene i løpet av stridskurset mest sannsynlig har hatt nok med seg selv, og det å gjennomføre øvelsen. En mulig forklaring er derfor at stridskurset er en arena der kadettene utsettes for søvn-og matmangel, noe som videre kan ha resultert i at evnen til å være sosial raskt bortfaller, og at det derfor har vært utfordrende for medkadettene å bedømme hvor mye den enkelte kadett har utvist av karakterstyrken sosial intelligens i løpet av stridskurset (Matthews mfl., 2005). På den annen side kan det også være slik at medkadettene før stridskursert har en klar ide om hvor sosial eller ikke den enkelte kadett er, og at dette kan ha påvirket deres vurderinger. For instruktørene har det sannsynligvis vært lettere å bedømme kadettens grad av utvist sosial intelligens i løpet av stridskurset, fordi instruktørene var relativt friske og uthvilte. På den annen side så kan instruktørene allerede før stridskursert ha dannet seg et bilde av hvilken sosial intelligens den enkelte kadett utviser, og dette kan da ha påvirket deres vurderinger på OBSCIF under stridskurset.

Karakterstyrken rettskaffenhet har gjennom tidligere studier vist seg å havne høyt på listen over hvilke karakterstyrker som anses å være viktige for militære offiserer (Boe, Bang & Nilsen, 2015b). Karakterstyrken rettskaffenhet handler som tidligere nevnt om evnen til å opptre rettferdig overfor andre og behandle alle likt, om å behandle andre uavhengig av egne motiver eller følelser og å klare å skille mellom hva som er moralsk riktig eller galt i en gitt situasjon. I OBSCIF bedømmes rettskaffenhet, etter kadettens evne til å behandle andre likeverdig og på en rettferdig måte, og etter evnen til å legge bort egne antakelser og handle objektivt (Bang, Boe og Nilsen, 2014). Både for medkadetter og instruktører på stridskurset viste det seg at karakterstyrken rettskaffenhet ikke korrelerer signifikant med SML, og det kan være flere forklaringer til det. En mulig forklaring er at de oppdragene som kadettene skal løse i løpet av stridskurset er av en slik karakter at det er utfordrende å vise, og dermed vanskelig å bli vurdert høyt på rettskaffenhet. I en slik kontekst som stridskurset er, vil fordelingen av arbeidsoppgaver og roller allerede være relativt likt fordelt. Dette innebærer at det ikke blir

mulig for den enkelte kadett å opptre rettferdig, da det ikke er noe behov for dette. Det er også mulig at kadettene ikke ble satt i situasjoner i løpet av stridskurset der de ble nødt til å skille mellom hva som var moralsk riktig eller galt i gitte situasjoner. En annen mulig forklaring er at hvis slike situasjoner fantes under stridskurset var det muligens vanskelig for medkadetter og instruktører å observere og vurdere dette. En tredje mulighet er at det å opptre rettferdig er forventet hos både kadetter, medkadetter og instruktører, basert på flere års tjeneste i Forsvaret, og på tidligere seleksjon. Dette kan ha medført at medkadetter og instruktører ikke la noen særlig vekt på slik atferd, eller at de ikke observerte at slik atferd var tilstede hos kadettene.

Matthews mfl. (2005) har beskrevet viktigheten av at man må ha erfarne observatører for å samle inn data under øvelser. De mener at yngre befal ofte er for uerfarne til å samle inn valide data om seg selv og andre. Dette innebærer at valg av kompetente observatører er av stor betydning for validiteten til resultatene (ibid). Denne problemstillingen er høyst sannsynlig ikke særlig relevant for instruktørobservasjonene i denne studien da instruktørstillingene på Krigsskolen er besatt av erfarne offiserer med høy kompetanse. På den annen side kan det være relevant i forhold til medkadettvurderingene da kadettene i stor grad består av relativt uerfarne og unge mennesker. Med tanke på Matthews mfl. (2005) sine tidligere funn var det forventet at det ville være større forskjell mellom medkadettvurderte og instruktørvurderte observasjoner enn det resultatene har vist i denne studien. Resultatene som ganske entydig viser at det er stor grad av samsvar mellom vurderinger gjort av medkadetter og instruktører, kan således sies å gi en viss grad av interrater reliabilitet for OBSCIF som observasjonsverktøy (Ringdal, 2013). Tross stor grad av samsvar var det likevel noen karakterstyrker som ga forskjeller mellom medkadettvurderingene og instruktørvurderingene.

Karakterstyrken utholdenhet korrelerte sterkt med SML for instruktørvurderingene $r=.54$, men korrelerte langt svakere med SML for medkadettvurderingene $r=.34$. Dette viser at instruktørens vurderinger av denne karakterstyrken predikerer fremtidig prestasjon i form av SML langt bedre enn medkadettvurderingene. Det kan være flere årsaker til dette. Ved OBSCIF vurdering av karakterstyrken utholdenhet ser man etter følgende kriterier; kadetten må vise gjennomføringsevne uten å klage, og kadetten må overgå forventninger ved å levere utover det som kreves (Bang, Boe og Nilsen, 2014). Det er i denne konteksten meget sannsynlig at kadettene i langt mindre grad enn instruktørene vil være i stand til å observere hvem av sine medkadetter som ikke leverer etter evne. De fleste av kadettene vil nok med

tanke på stridskursets utfordringer ha mer enn nok med sine egne utfordringer (Matthews mfl., 2005). Videre handler karakterstyrken utholdenhet om evnen til å opprettholde fokus og innsats på en arbeidsoppgave man har påtatt seg, og å gjennomføre denne på en skikkelig måte til avtalt tid. Utholdenhet innebærer også evnen til å fortsette arbeidet selv om man møter utfordringer, eller oppfatter oppgavene som vanskelige eller kjedelige. Individuer med utholdenhet som signaturstyrke vil gjennomføre arbeidsoppgaver i tråd med hva de har lovet og være opptatt av å overholde avtaler (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004). Det er også en mulighet for at OBSCIF kriteriene til karakterstyrken utholdenhet ikke bidrar til å gi nok individuelle observasjoner for kadettene, fordi arbeidsoppgavene under stridskurset pålegges laget i sin helhet, og ikke den enkelte kadetten. Instruktørene på den annen side kan observere fra utsiden, og har dermed større mulighet til å skille kadettenes reelle innsats fra hverandre. En annen variabel kan være at OBSCIF benytter en 5-punkts likert skala i vurderingene. Dette kan ha noen begrensninger, da det i følge Garland (1991) eksisterer en feilkilde i form av at respondenter ikke ønsker å gi sosialt uakseptable svar, og at dette gjør at de ofte svarer mer nøytralt enn de egentlig mener eller tenker (ibid). I så måte kan det tenkes at dette er en feilkilde som kan gjelde bredt for mange av medkadettvurderingene, med andre ord at de i mindre grad enn instruktørene benytter seg av skalaen i fare for å utlevere sine medkadetter. På den annen side er det et stort fokus på å gi direkte og ærlige tilbakemeldinger til sine medkadetter under utdanningen, så dette er muligens en større utfordring ved andre institusjoner enn ved Krigsskolen.

Vazires (2010) undersøkelser viste at noen personlighetstrekk kan bedømmes best av en selv og av mennesker med god kjennskap til den som skal observeres, dette gjelder spesielt egenskaper som ikke har høy observerbarhet. Således kan det hevdes at medkadettvurdering vil kunne gi den beste vurderingen av enkelte karakterstyrker, spesielt i lys av at kadettene gjennom sine relasjoner på Krigsskolen har god kjennskap til hverandre og dermed har god kjennskap til de som skal observeres på stridskurset. På den annen side er det ikke nødvendigvis slik at kadettene er bedre egnet til å bedømme enkelte karakterstyrker enn andre. Evnen til å observere er også i stor grad knyttet til observatørens kunnskaper, forståelse og evne til å tolke handlinger (Bartram, 2001). Trolig vil instruktørene som har gjennomført krigsskoleutdanningen og har lengre og bredere erfaringsgrunnlag enn kadettene derfor ha en bedre forutsetning for å gjøre disse vurderingene. Samtidig er det også sannsynlig at det vil være forskjellig grad av observasjonsferdigheter blant instruktørene, og dermed ville det være

en fordel om flere observatører kunne observere de samme kadettene. Ideelt sett med tanke på validiteten, ville det være relevant å også benytte eksterne observatører. I så måte påpeker Vazire (2010) at ukjente ofte har en mer objektiv fremstilling av handlinger som kommer til uttrykk enn det en selv og venner har (Vazire, 2010). Samtidig vil medkadettvurderinger også kunne bidra i vurderingen, fordi deres observasjonsvurderinger kan bidra med nivellering, samt at de kan få tilgang til observasjoner som ikke er observerbare for instruktørene eller eksterne observatører. En plausibel konklusjon med tanke på diskusjonen vil kunne være at en kombinasjon av alle tre observatørkildene vil gi den beste og mest helhetlige bedømmingen av alle karakterstyrkene.

4.7 Karakterstyrker som utmerker seg

Det tredje forskningsspørsmålet var: Er det enkelte av de 12 karakterstyrkene som utmerker seg?

Her ble det gjennomført korrelasjonsanalyser for å se hvilke karakterstyrker som korrelerte sterkest med SML.

Dette forskningsspørsmålet er interessant fordi det kan bidra til å identifisere de av karakterstyrkene som kan gi best prediksjon. I all forskning vil ressurser for å gjennomføre undersøkelsene være en begrensende faktor (Jacobsen 2005). Dette er også gjeldende i seleksjonssammenheng, der det ofte er begrenset med tid til å observere kandidatene. I så måte vil det være verdifullt å kunne fokusere mest på de karakterstyrkene og observasjonskriteriene som gir størst effekt med tanke på prediksjon. Løkken og Søbstad (1995) hevder at hvis man forsøker å se alt, ser man ingenting, og at det derfor er viktig med klare rammer for hva som skal evalueres (ibid). Krigsskolens utvalgte karakterstyrker har et klart rammeverk, men det er relativt mange karakterstyrker, fasetter og observasjonskriterier som vurderes samtidig (Bang, 2015). En nedjustering i antall karakterstyrker som skal vurderes kan derfor virke fornuftig, og det vil da være hensiktsmessig å fokusere på de karakterstyrkene som best kan måles gjennom observasjon, altså av andre enn seg selv (Vazire 2010). På den annen side er det ikke sikkert at man får et tilstrekkelig helhetsbilde av

forskningsenheten hvis man begrenser seg til for få karakterstyrker, eller at man konkluderer hvilke karakterstyrker som er viktigst basert på misvisende resultater.

For å bedømme hvilke av karakterstyrkene som er best egnet til å predikere fremtidige prestasjoner har jeg valgt å ta utgangspunkt i de karakterstyrkene som resultatene viste at ga sterk korrelasjon med SML (se tabell 9 og 10).

De karakterstyrkene som korrelerte sterkt med SML både for instruktør- og medkadettvurdering var, i kronologisk rekkefølge; perspektiv, selvregulering og lederskap. Videre ga instruktørvurderingen sterk korrelasjon med SML også for disse karakterstyrkene; mot ($r=.54$), utholdenhet ($r=.54$) og kreativitet ($r=.50$). I tillegg ga medkadettvurderingen karakterstyrken dømmekraft sterk korrelasjon med SML ($r=.51$). Oppsummert ga følgende 7 karakterstyrker sterk korrelasjon med SML; perspektiv, selvregulering, lederskap, mot, utholdenhet, dømmekraft og kreativitet. Karakterstyrkene perspektiv, selvregulering, lederskap og utholdenhet er diskutert tidligere i kapittelet.

Karakterstyrken dømmekraft ga sterk korrelasjon med SML for medkadettvurdering $r=.51$, og $r=.49$ for instruktørvurdering. Når dømmekraft skal måles i OBSCIF ser man etter kadettens evne til kritisk tenkning og det man beskriver som mental åpenhet. Med det siste menes eksempelvis at man godtar andres synspunkter, og at man kan endre standpunkt hvis ny informasjon tilsier det (Bang, Boe og Nilsen, 2014). Videre handler karakterstyrken dømmekraft om evnen til å reflektere over en problemstilling og å se de forskjellige nyansene ved denne før en fatter en avgjørelse. Dømmekraft innebærer således evnen til å ta til seg oppdukkende kunnskap og å endre standpunkt i tråd med dette slik at en unngår å ta forhastede avgjørelser. Individuer som innehar dømmekraft som signaturstyrke vil oppleve egen evne til å skifte standpunkt i møte med oppdukkende informasjon som en styrke, samtidig som de misliker de som ikke er i stand til dette (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004). At det i OBSCIF legges kritisk tenkning og mental åpenhet til grunn når et standpunkt skal tas, høres fornuftig ut. Det betyr at for å skåre høyt på denne karakterstyrken kreves det at man tenker seg om før man tar beslutninger. Dette vil imidlertid kunne være en utfordring i situasjoner der man har lite tid til rådighet, og det er behov for initiativ og raske beslutninger. Således kan det tenkes at kriteriene til karakterstyrken dømmekraft kan komme i konflikt med kriteriet om beslutningsevne for karakterstyrken lederskap. På den annen side betyr ikke kravet om å ta raske beslutninger at man ikke har tid til å tenke. Hvis det er tilfelle at enkelte

av OBSCIF-kriteriene, på tvers av karakterstyrkene, er motstridende, kan det gi OBSCIF større validitet hvis man kan tilpasse og justere eventuelle motstridende kriterier på tvers av karakterstyrkene.

Karakterstyrken mot viste sterk korrelasjon med SML for instruktørvurderingen med $r=.54$, og middels sterk for medkadettvurdering med $r=.42$. Når mot skal måles i OBSCIF ser man etter kadettens evne til å utvise fysisk, moralsk og psykologisk mot. Eksempelvis å sette seg i situasjoner som kan innebære fare for eget liv - men også i forhold til gruppepress og utfordringer på det personlige plan (Bang, Boe og Nilsen, 2014). I denne konteksten som stridskurset gir er det vanskelig å se for seg at kadettene blir testet i fysisk mot slik kriteriet fremkommer i teksten, sikkerheten på øvelser er alltid i høysetet, og det blir svært sjeldent gitt mulighet til å vise mot som innebærer fare for eget liv. Således vil det i fredstid være de andre aspektene ved karakterstyrken som kan vurderes. Videre handler karakterstyrken mot om evnen til å opprettholde sine overbevisninger og handlinger i møte med motstand, og at man ikke gir etter for utfordringer, trusler, smerte eller risiko. Mot handler ikke om å være fryktløs men heller evnen til å gjennomføre det som kreves i møte med motstand og frykt. Individuer som utviser mot er i stand til å motstå ønsket om å flykte fra en situasjon gjennom å frikoble de følelsesmessige aspektene knyttet til egen frykt fra egne handlinger. Moralsk mot handler om evnen til å stå imot gruppepress og det å våge å stå for upopulære handlinger eller ytringer. Psykologisk mot handler om evnen til å håndtere personlige utfordringer eller innrømme aspekter ved seg selv som man misliker. Individuer med mot som signaturstyrke vil være i stand til å trosse fysiske eller psykologiske reaksjoner i møtet med risikofylte og potensielt farlige situasjoner (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

Karakterstyrken kreativitet viste sterk korrelasjon med SML for instruktørvurderingen med $r=.54$, og middels korrelasjon, $r=.47$ for medkadettvurdering. I OBSCIF vurderes karakterstyrken kreativitet ved hjelp av følgende kriterier; kreativitet handler om kadettens evne til å være original og komme med løsninger på selv uklare problemstillinger (Bang, Boe og Nilsen, 2014). Videre handler karakterstyrken kreativitet om evnen til å finne nye måter å tenke eller handle på i en gitt situasjon som samtidig er hensiktsmessig og egnet. Kreativitet handler om evnen til å anvende erfaring og kunnskap på en slik måte at man løser oppdukkende problemstillinger eller når egne mål, gjerne på en ny eller uventet måte. Individuer med kreativitet som signaturstyrke vil ofte være opptatt av å finne innovative og nye

måter å løse oppgaver på fremfor å følge den etablerte rutinen (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

I OBSCIF bedømmes karakterstyrken lagspiller etter kadettens evne til å sette felleskapet foran seg selv. Eksempelvis om kadetten setter gruppens og fellesskapets målsetninger foran egne (Bang, Boe og Nilsen, 2014). Lagspiller var den karakterstyrken som fikk høyest skåre gjennom medkadettvurderingene og tredje høyest skåre av instruktørene. Det vil si at den var den mest viste karakterstyrken under stridskurset. Samtidig viser resultatene at lagspiller kun ga middels korrelasjon med SML. Basert på disse resultatene virker det plausibelt å konkludere med at denne karakterstyrken ikke er av de best egnede til å predikere fremtidig prestasjon. Samtidig viser tidligere undersøkelser at dette er en av de absolutt viktigste karakterstyrkene for en opptakskandidat å inneha i seleksjonssammenheng (Gayton og Kehoes, 2015). Således kan denne oppgavens resultater ha en sammenheng med at stridskurset på Krigsskolen ikke er en seleksjonsarena. De høye resultatene og den moderate korrelasjonen med SML, kan således begrunnes med at samtlige kadetter allerede er blitt selektert både til befalsskole og krigsskole, hvor det å være en god lagspiller er ett av de aller viktigste kriteriene (ibid). Dermed er dette en karakterstyrke som majoriteten av kadettene vil skåre meget høyt på, og som dermed i mindre grad vil predikere fremtidig prestasjon blant kadettmassen. Videre kan det tenkes at karakterstyrken ville gitt en sterk korrelasjon hvis den ble benyttet i en seleksjonsarena som for eksempel opptak til befalsskolen, og at den ble sammenlignet med hvem som ble tilbudt plass. Hvis tilfelle, kan dette indikere at ulike karakterstyrker kan ha ulik prediksjonsverdi avhengig av kontekst og profesjonsbehovene det selekteres til.

Med tanke på at en del av karakterstyrkene i OBSCIF fremstår som noe overlappende i forhold til hva kriteriene skal vurdere, kan det være en mulighet for å se på om de kan slåes sammen til færre enn 12, da dette kan represente vel mange karakterstyrker, fasetter og observasjonskriterier som skal vurderes samtidig (Bang, 2015).

5 Konklusjon

Denne studien hadde som mål å finne ut om observasjon av karakterstyrker er egnet til å predikere fremtidige prestasjoner i kadettens utdanningsløp, - og dermed er et seleksjonsverktøy som bør benyttes i Forsvaret?

For å komme frem til et svar på dette konstruerte jeg tre forskningsspørsmål som skulle kunne peke mot en konklusjon.

Det første forskningsspørsmålet skulle avdekke om observasjonsresultater, ved bruk av observasjonsverktøyet OBSCIF, fra de 12 karakterstyrkene identifisert av Krigsskolens forskningsprosjekt kan predikere fremtidige prestasjoner hos kadettene?

Dette har jeg forsøkt å belyse gjennom å se på de kvantitative resultatene, og gjennom diskusjon basert på relevant teori. Karakteren kadettene fikk på «Skikkethet som militær leder» (SML) ved uteksaminering fra Krigsskolen ble benyttet som mål for fremtidige prestasjoner. OBSCIF-vurderinger fra både medkadetter og instruktører etter Stridskurset ble benyttet for å definere hvordan kadettene skåret på karakterstyrker. Således ble det etablert et sammenligningsgrunnlag som kunne indikere om observasjon av karakterstyrker kunne ha en prediktiv funksjon i forhold til fremtidige prestasjoner.

I hovedsak viser resultatene at det er flere av karakterstyrkene som viser sterk korrelasjon med SML, både gjennom medkadettvurderte og instruktørvurderte observasjoner. Hele 7 av de 12 karakterstyrkene gir sterk korrelasjon ($r > .5$). Det var kun 2 av karakterstyrkene som ikke ga signifikant korrelasjon med SML; rettskaffenhet og sosial intelligens. Det kan indikere at disse to karakterstyrkene er vanskelig å evaluere gjennom observasjon.

Resultatene fra de statistiske analysene viser også at de 9 kadettene som fikk toppkarakter 5 i SML (ON-gruppen), også skåret høyere på samtlige karakterstyrker enn de 27 kadettene som fikk middels karakter 3 i SML (N-gruppen). Studiens resultater fra korrelasjonsanalyser og statistiske analyser indikerer dermed at observasjonsvurderinger av karakterstyrker er meget godt egnet til å predikere fremtidige prestasjoner. Samtidig må det også presiseres at antall forskningsenheter (68) er lavt, noe som kan svekke resultatenes validitet (Jacobsen, 2015). I tillegg er det flere feilkider som ved bruk av observasjon kan påvirke resultatenes validitet.

Eksempler på dette kan være bruksteorier i form av at mennesker har en tendens til å endre atferd når de blir observert. Det skjer ved at man tilpasser egen atferd til det man tror er riktig handlemåte. I denne sammenhengen kan dette være relevant ved at kadettene, gjennom innføring i karakterbegrepet har forstått hva som er forventet av dem, og at atferden deres har tilpasset seg dette (Jacobsen, 2015). En annen mulig medvirkende årsak kan være at kadettens prestasjoner under Stridskurset har generert bekræftelsesbias som har forplantet seg til karakterfastsettelsen i SML (Løkken & Søbstad, 1995). En annen potensiell feilkilde er at målingskriteriene for karakterstyrkene og målingskriteriene for SML er for like, og at man på den måten ikke sier så mye om prediksjonsverdien til OBSCIF ved å sammenligne dem, men heller at to relativt like bedømmelsesområder får tilnærmet samme resultat. Hvis dette er tilfelle, så er det et eksempel på manglende validitet, som kan beskrives som et mål på hvor godt en test faktisk måler det den er ment å måle (Pallant, 2010).

Det er likevel plausibelt å konkludere med at studiens resultater, til tross for eventuelle felkilder og lavt utvalg, gir sterk indikasjon på at OBSCIF-vurderinger fra flere av de 12 karakterstyrkene kan predikere fremtidige prestasjoner. Dette er interessant, og bør utredes nærmere gjennom videre forskning.

Det andre forskningsspørsmålet skulle avdekke om det var samsvar mellom OBSCIF-vurderinger utført av medkadetter og instruktører?

Det fremstår av resultatene som at det er stor grad av samsvar mellom OBSCIF vurderinger gjort av medkadetter og instruktører, men at instruktørens vurderinger fremstår som noe bedre i å predikere hvilke kadetter som vil prestere best på SML. For medkadettens vurderinger korrelerte ti av tolv karakterstyrker med SML, mens for instruktørens vurderinger korrelerte elleve av tolv karakterstyrker med SML. Tross stor grad av samsvar var det likevel enkelte forskjeller. Det beste eksempelet på dette var karakterstyrken utholdenhet som korrelerte sterkt med SML for instruktørvurderingene $r=.54$, men korrelerte langt svakere med SML for medkadettvurderingene $r=.34$.

Matthews mfl. (2005) har beskrevet viktigheten av at man må ha erfarne observatører for å samle inn data under øvelser. Han mener at yngre befal ofte er for uerfarne til å samle inn valide data om seg selv og andre. Med tanke på Matthews mfl. sine tidligere funn var det forventet at det ville være større forskjell mellom medkadettvurderte og instruktørvurderte observasjoner enn det resultatene har vist i denne studien. Resultatene som ganske entydig

viser at det er stor grad av samsvar mellom vurderinger gjort av medkadetter og instruktører, kan således sies å gi en viss grad av interrater reliabilitet for OBSCIF som observasjonsverktøy (Ringdal, 2013). Med tanke på validiteten til OBSCIF-vurderingene, vil det være høyst relevant å også benytte eksterne observatører til vurdering. I så måte påpeker Vazire (2010) at ukjente ofte har en mer objektiv fremstilling av handlinger som kommer til uttrykk (Vazire, 2010). Samtidig vil også medkadettvurderinger kunne bidra, fordi deres observasjonsvurderinger kan bidra med nivellering, samt at de kan få observasjoner som ikke er observerbare for instruktører eller eksterne observatører. En plausibel konklusjon med tanke på diskusjonen vil kunne være at en kombinasjon av alle disse tre observatørkildene vil gi den beste og mest helhetlige vurderingen av karakterstyrkene.

Det tredje forskningsspørsmålet skulle finne ut om det var enkelte av karakterstyrkene som utmerket seg.

Dette forskningsspørsmålet er interessant fordi det kan bidra til å identifisere de av karakterstyrkene som kan gi best prediksjon. I all forskning vil ressurser for å gjennomføre undersøkelsene være en begrensende faktor (Jacobsen 2005). Dette er også gjeldende i seleksjonssammenheng, der det ofte er begrenset med tid til å observere kandidatene. I så måte vil det være verdifullt å kunne fokusere mest på de karakterstyrkene som gir størst effekt med tanke på prediksjon. Krigsskolens utvalgte karakterstyrker har et klart rammeverk, men det er relativt mange karakterstyrker, fasetter og observasjonskriterier som vurderes samtidig (Bang, 2015). En nedjustering i antall karakterstyrker som skal vurderes kan derfor virke fornuftig.

Resultatene viste at det var 3 karakterstyrker som ga sterk korrelasjon både for medkadettvurderte og instruktørvurderte observasjoner. Disse 3 er i kronologisk rekkefølge (fra sterkest til minst sterk); perspektiv, selvregulering og lederskap. I lys av denne studiens resultater er dermed dette de tre karakterstyrkene som har størst prediksjonsverdi i å predikere fremtidige resultater. De fire øvrige karakterstyrkene som viste sterk korrelasjon med SML var mot, utholdenhet, dømmekraft og kreativitet.

Lagspiller var den karakterstyrken som fikk høyest OBSCIF-skåre. Det vil si at den var den mest viste karakterstyrken under stridskurset. Samtidig viser resultatene at lagspiller kun ga middels korrelasjon med SML. Tidligere undersøkelser viser imidlertid at dette er en av de viktigste karakterstyrkene for en opptakskandidat å inneha i seleksjonssammenheng (Gayton

og Kehoes, 2015). At lagspiller ikke gir sterkere korrelasjon med SML kan ha en sammenheng med at stridskurset på Krigsskolen ikke er en seleksjonsarena. Samtlige kadetter har allerede blitt selektert både til befalsskole og krigsskole, hvor det å være en god lagspiller er ett av de aller viktigste kriteriene (ibid). Videre kan det tenkes at karakterstyrken ville gitt en sterk korrelasjon hvis den ble benyttet i en seleksjonsarena, og ble sammenlignet med hvem som kom inn.

Kan jeg da svare på oppgavens problemstilling:

«Er observasjon av karakterstyrker egnet til å predikere fremtidig prestasjoner i kadettens utdanningsløp, - og dermed et seleksjonsverktøy som bør benyttes i Forsvaret?»

Det er plausibelt å konkludere med at studiens resultater, til tross for eventuelle felkilder og lavt utvalg, gir sterk indikasjon på at OBSCIF-vurderingene fra flere av de 12 karakterstyrkene er godt egnet til å predikere fremtidige prestasjoner. Dette er interessant, og bør utredes nærmere gjennom videre forskning. Studiens resultater som ganske entydig viser at det er stor grad av samsvar mellom vurderinger gjort av medkadetter og instruktører, gir en viss grad av interrater reliabilitet for OBSCIF som observasjonsverktøy, men det vil også være høyst relevant å benytte eksterne observatører til vurdering for å oppnå ytterligere validitet. Det er også blitt omtalt potensielle feilkilder ved observasjon som denne studien ikke kan utelukke at har påvirket resultatene. For å besvare problemstillingens spørsmål til om OBSCIF er et seleksjonsverktøy som bør benyttes i Forsvaret, mener jeg at denne studien har vist at resultatene er svært lovende, men at det først må prøves ut i en ren seleksjonskontekst. Enkelte av karakterstyrkenes kriterier i OBSCIF fremstår som noe overlappende i forhold til hva de skal vurdere, i så måte kan det være en mulighet for å se på om noen kan fjernes, da 12 karakterstyrker kan representere litt mange observasjonskriterier som skal vurderes samtidig (Bang, 2015).

5.1 Videre forskning

For å finne ut om observasjon av karakterstyrker i form av OBSCIF-vurderinger er egnet som seleksjonsverktøy i Forsvaret, bør det også prøves ut i en ren seleksjonskontekst. Således ville

det være meget interessant å studere bruk av OBSCIF i opptakssammenheng, for eksempel under opptak til befals- eller krigsskole.

Det er indikasjoner som tyder på at de enkelte karakterstyrkene kan ha varierende prediksjonsverdi avhengig av konteksten de observeres i og hva de er ment å predikere. Således kan det tenkes at man kan tilpasse hvilke karakterstyrker som bør vurderes i forhold til ulike profesjoners krav. Dette ville være meget interessant å forske på med hensyn til potensiell ressursbesparelse, og økt seleksjonskvalitet.

Det bør også gjennomføres longitudinelle studier for å avdekke konsistensen over tid. Det ville for eksempel være meget interessant å se om en offisers karakterstyrker endrer seg i forhold til hvor i livsfasen personen er, og hvilken type stilling man besitter.

I denne oppgaven har jeg ikke tatt stilling til om bruken av karakterstyrker er det mest hensiktsmessige for å vurdere kandidaters egnethet for militærprofesjonen. For å finne ut av dette vil det kreves forskning som sammenligner dagens seleksjonmetoder med karakterbasert forskning.

Litteraturliste

- Bang, H., O. Boe og F. A. Nilsen (2014). *Karakterstyrker, Fasetter og Observasjonskriterier. Observasjonsskjema for Vurdering av Karakterstyrker under Øvelsen "Krigens Krav"*. Oslo: Krigsskolen.
- Bang, H. (2015). *Definisjoner og beskrivelser av 24 karakterstyrker, klassifisert under 6 dyder*. Oslo: Krigsskolen.
- Bang, H., O. Boe, F. A. Nilsen & D. E. Eilertsen (2015): Evaluating character strengths in cadets during a military field exercise: Consistency between different evaluation sources. I *EDULEARN15 Proceedings*, 7076-7082.
- Bang, H., Eilertsen, D. E., Boe, O., & Nilsen, F. A. (2016). Development of an observational instrument (OBSCIF) for evaluating character strengths in army cadets. *EDULEARN16 Proceedings*, 7803-7808.
- Bartram, D. (2001). Guidelines for test users: A review of national and international initiatives. *European Journal of Psychological Assessment*, 17(3), 173-186.
- Bjørndal, A. (2017). *Psykometri - måleegenskaper*. Hentet 11/10, 2017, fra <http://www.psyktestbarn.no/CMS/ptb.nsf/pages/psykometri>
- Boe, O. (2014). *Prosjektbeskrivelse for KS FoU-prosjekt: Karakter hos militære ledere*. Oslo: Krigsskolen.
- Boe, O., Bang, H., & Nilsen, F. A. (2015a). Selecting the Most Relevant Character Strengths for Norwegian Army Officers: An Educational Tool, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 197. Hentet fra <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.07.188>
- Boe, O., Bang, H., & Nilsen, F. A. (2015b). The development of an observational instrument in order to measure character strengths. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Vol 197, 1126-1133. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.07.363.
- Braun, P., Wiegand, D., & Aschenbrenner, H. (1991). The assessment of complex skills and of personality characteristics in military services. I R. Gal & A. D. Mangelsdorff (Red.), *Handbook of military psychology*. (s. 37-61). Oxford, England: John Wiley & Sons.
- Bø, I., & Helle, L. (2008). *Pedagogisk ordbok: praktisk oppslagsverk i pedagogikk, psykologi og sosiologi* (2. utg.): Universitetsforlaget.
- Collins, J. (2001). *Good to Great*. New York: Harper-Collins Publishers, Inc.
- Cronbach, L. J., & Meehl, P. E. (1955). Construct Validity in Psychological Tests. *Psychological Bulletin*, Vol. 52(4), 281-302.

-
- Doris, J. M. (2002). *Lack of Character: Personality Moral Behaviour*. New York: Cambridge University Press.
- EFPA. (2013). *EFPA review model for the description and evaluation of psychological and educational tests - Test review form and notes for reviews*: European Federation of Psychologists' Associations.
- Epstein, S., & O'Brien, E. J. (1985). The person–situation debate in historical and current perspective. *Psychological Bulletin*, 98(3) , 513-537.
- Eriksen, S. Ø. (2017). *Militære karakterstyrker – statiske eller dynamiske? En kvantitativ analyse af karakterstyrker fra Krigsskole til Stabsskole*. Masteroppgave ved Forsvarets høgskole.
- Erikson, E.H. (1963). *Youth: Change and challenge*. New York: Basic books.
- Farr, J. L., & Tippins, N. T. (2010). Handbook of employee selection: An introduction and overview. I J. L. Farr & N. T. Tippins (Red.), *Handbook of employee selection*. (s. 1-6). New York, NY, US: Routledge/Taylor & Francis Group.
- Forsvaret. (2017). *Retningslinjer for Forsvarets opptak og seleksjon krigsskolene 2017*. Hentet fra Forsvaret.no website:
https://forsvaret.no/karriere_/ForsvaretDocuments/Retningslinjer%20FOS%20KS%202017.pdf
- Garland R. (1991). “The Mid-Point on a Rating Scale: Is it Desirable?,” *Marketing Bulletin*, 2.
- Gayton, S. D., & Kehoe, E. J. (2015). A prospective study of character strengths as predictors of selection into the Australian army special force. *Military medicine*, Vol. 180(2), 151. doi: 10.7205/MILMED-D-14-00181.
- Halland, H. (2003). *Voksenpedagogikk. Observasjon, veiledning og kommunikasjon*. Bekkestua: NKI forlaget.
- Heen, H. (2006). *Skoleutvikling i en militær kontekst – noen refleksjoner etter et år ved Krigsskolen, sluttrapportering fra AFI's følgeforskning ved Krigsskolen*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Heen, H., & Wathne, C. (2006). *Noen refleksjoner etter et høstsemester på Krigsskolen, arbeidsnotat fra AFI's følgeforskning ved Krigsskolen*. Oslo: Arbeidsforskningsinstituttet.
- Hellevik, O. (2002). *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap* (7. utg. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.

-
- Hosar, H. P. (2000). *Kunnskap, dannelse og krigens krav – Krigsskolen 1750-2000*. Elanders Publishing AS, Oslo: Norge.
- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode (3.utg.)*. Oslo: Cappelen Damm AS.
- Johnsen, B. H., & Eid, J. (2005). *Operativ psykologi*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Killingmo, B. (2007). Relasjonsorientert karakteranalyse ; en posisjon i dagens psykoanalyse. *Tidsskrift for Norsk psykologforening*, 44(2), 125-131.
- Kolditz, T. A. (2010). *In extremis leadership: Leading as if your life depended on it* (Vol. 107): John Wiley & Sons.
- Krigsskolen. (2015). *Studiehåndbok 2015 - 2016 Bachelor i militære studier - ledelse og landmakt*. Oslo: Krigsskolen.
- Krigsskolen. (2017a). *Krigsskolen*. Hentet 12/9, 2017, fra <https://forsvaret.no/ks>
- Krigsskolen. (2017b). *Studiehåndbok 2017 - 2018 Bachelor i militære studier - ledelse og landmakt*. Oslo: Forsvaret.
- Likert, R. (1932). A Technique for the Measurement of Attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 1–55.
- Løkken, G. og F. Søbstad (1995). *Observasjon og intervju i barnehage*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Martinussen, M., & Hunter, D. (2008). *Luftfartpsykologi*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Matthews, M. D., Eid, J., Johnsen, B. H., & Boe, O. C. (2011). A comparison of expert ratings and self-assessments of situation awareness during a combat fatigue course. *Military Psychology*, 23(2), 125-136. doi: 10.1080/08995605.2011.550222
- Matthews, M. D., Martinez, S. G., Eid, J., Johnsen, B. H., & Boe, O. C. (2005). A comparison of observer and incumbent ratings of situation awareness. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing, 49th annual meeting* 548-552.
- Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2000). Accuracy in job analysis: toward an inference-based model. *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 21(7), 819-827.
- Pallant, J. (2010). *SPSS, survival manual*. Buckingham: Open University Press.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character Strengths and Virtues: A handbook and classification*. Oxford: Oxford University Press American Psychological Association.
- Platon. (2001). *Samlede verker : B. 5 : Kleitofon ; Staten* (Vol. B. 5). Oslo: Vidarforlagets kulturbibliotek.

-
- Ringdal, K. (2013). *Enhet og mangfold : samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode (3. utg.)*. Bergen: Fagbokforl.
- Schmidt, F. L., & Ones, D. S. (1992). Personnel selection. *Annual Review of Psychology*, 43(1), 627-670.
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihaly, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Sica, G. T. (2006). Bias in Research Studies. *Radiology*, Vol. 238(3), 780-789. Hentet fra doi:<https://doi.org/10.1148/radiol.2383041109>.
- Staff, A. (2015). *Bias*. Hentet 9/9, 2017, fra De Nasjonale Forskningsetiske Komiteene: <https://www.etikkom.no/FBIB/Temaer/Spesielle-problemomrader/Bias/>
- Svartdal, F. (2015, 23. februar). *Observasjon: psykologi*. I Store norske leksikon. Hentet 19. oktober 2017 fra https://snl.no/observasjon_-_psykologi.
- Svartdal, F. (2016, 11. oktober). I Store norske leksikon. Hentet 9. november 2017 fra <https://snl.no/reliabilitet>.
- Teigen, K. H. (2016). *Karakter: psykologi*. Hentet 25/8, 2017, fra Store Norske Leksikon: https://snl.no/karakter_-_psykologi
- Torgersen, G. E., Steiro, T. J., & Saeverot, H. (2013). Strategic Education Management: Outlines for a Didactic Planning Model for Exercises and Training of the Unexpected in High Risk Organizations. *The 22nd Society for Risk Analysis Europe (SRA E) Conference*. Hentet fra Forsvaret website: <https://forsvaret.no/hogskolene/ForsvaretDocuments/Torgersen%20Steiro%20Saeverot%202013%20SRA%20E%20Trondheim%20Risk%20Research.pdf>
- Vazire, S. (2010): *Who Knows What About a Person. The Self-Other Knowledge Asymmetry (SOKA) Model*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(2), 281-300.
- VIA Institute on Character. (2017a). *VIA Assessments*. <http://www.viacharacter.org/www/VIA-Assessments1>
- VIA Institute on Character. (2017c). *About VIA*. <http://www.viacharacter.org/www/Character>
- Wangberg, M. (2017). *Karakterstyrker – Et verktøy for seleksjon?* Masteroppgave ved Forsvarets høgskole.

Vedlegg