



FORSVARET
Forsvarets høgskole

Karakterstyrker – Et verktøy for seleksjon?

*En kvantitativ undersøkelse av karakterstyrkers
prediktive egenskaper ved seleksjon*

Magnus Wangberg

Masteroppgave
Forsvarets høgskole
Høst 2017

Forord

Arbeidet med denne masteroppgaven har vært en utfordrende og lærerik prosess. Prosessen har gitt meg økt innsikt i hva begrepet karakterstyrker innebærer, i tillegg til forståelse for hvordan det kan anvendes som en del av seleksjonsprosessen til den grunnleggende offisersutdanningen i Forsvaret. Underveis i prosessen har jeg også innsett hvor mye arbeid som ligger bak forskningsartiklene og utgivelsene jeg har anvendt i studien, en innsikt som har resultert i den største respekt for de som utfører dette.

Oppgaven er et resultat av systematisk og målrettet arbeid fra min side, men hadde ikke vært mulig uten innspill og bidrag fra andre. Jeg vil derfor rette en stor takk til min veileder Ole Boe for god faglig veiledning og konstruktiv tilbakemelding underveis i prosessen. Videre vil jeg også rette en stor takk til biblioteket ved Forsvarets Høgskole for deres arbeid med å skaffe til veie forskjellig faglitteratur og grunnlagsmateriale.

Til slutt vil jeg takke Anne, og guttene våre, for stor forståelse og motivasjon underveis i arbeidet.

Magnus Wangberg

Moss, 20. november 2017

Sammendrag

Krigsskolen søker gjennom forskningsprosjektet «Karakter hos militære ledere» å bidra til økt innsikt i begrepet karakter og hva dette er (Boe, 2014). Gjennom prosjektet er det ønskelig å undersøke hvorvidt karakter kan anvendes som en del av lederutviklingen ved Krigsskolen, i tillegg til eventuelle bidrag begrepet kan ha ved seleksjon eller vurdering av militære ledere. Prosjektet har valgt det anerkjente selvrapporтерingsverktøyet VIA-IS utviklet av Peterson og Seligman (2004) for å måle karakterstyrkene hos den enkelte respondent. Hensikten med denne studien er å belyse hvorvidt bruken av karakterstyrker er egnet ved seleksjon til grunnleggende offisersutdanning (GOU) gjennom å undersøke eventuelle sammenhenger mellom selvevaluerte karakterstyrker og opptak ved en av Forsvarets krigsskoler.

Datainnsamlingen ble gjennomført under Felles Opptak og Seleksjon Krigsskolene (FOS KS) 2015, hvor respondentene utgjorde samtlige søkere til den grunnleggende offisersutdanningen i Forsvaret det året. T-test for uavhengige utvalg, og senere variansanalyser (ANOVAS), er anvendt for å undersøke om det forekommer forskjeller mellom de søkerne som ble tilbudt skoleplass og de som ikke ble det. Analysene av VIA-IS resultatene viser signifikante forskjeller mellom de to gruppene for to av kjernedydene, *visdom og kunnskap* og *mot*, noe som indikerer at de kan anvendes ved seleksjon av personell til GOU. Blant karakterstyrkene viste analysen signifikante forskjeller mellom de to gruppene for karakterstyrkene *dømmekraft, perspektiv, mot og sosial intelligens*, noe som indikerer at disse også kan anvendes ved seleksjon til GOU.

Studien belyser flere metodiske utfordringer forbundet med bruken av selvrapportering ved seleksjon av personell, men finner at de psykometriske egenskapene ved VIA-IS (VIA Institute on Character, n.d.-c) og forskning omkring nøyaktigheten av selvrapportering for personlighetstrekk (Vazire, 2010) veier opp for disse. Funnene kan dermed indikere at karakterstyrker kan være hensiktsmessige som en del av seleksjonsprosessen til GOU.

Videre forskning synes hensiktsmessig rettet mot longitudinelle studier av eventuell endring i den enkeltes karakter som følge av utdanningen i tillegg til eventuelle sammenhenger mellom selvrapporterte karakterstyrker og skoleresultater. Studier av kombinasjonen av VIA-IS og observasjonsverktøy i forbindelse med seleksjonsprosessen til den grunnleggende offisersutdanningen i Forsvaret oppfattes også som hensiktsmessig.

Summary

The Norwegian Military Academy's (NMA) research project «Karakter hos militære ledere» seeks to increase the understanding of the concept of character and what this is (Boe, 2014). The project is aimed at studying whether or not the concept of character can be applied as part of the leadership development conducted at the NMA, in addition to any contributions it might have with regards to the selection or assessment of military leaders. The recognized psychological assessment measure VIA-IS, developed by Peterson and Seligman (2004), is chosen by the project to identify the individual respondents character strengths. The purpose of this paper is to study whether the use of character strengths is applicable in selection for the officer's course, "grunnleggende offisersutdanning" (GOU) in Norwegian, at the NMA by examining any relationships between self-assessed character strengths and entry to one of the Norwegian armed force's military academies.

Data collection was conducted during "Felles Opptak og Seleksjon Krigsskolene" in 2015, where the respondents made up for the total number of applicants for the officer's course for that year. Independent samples t-test, and later Analysis of variances (ANOVAS), was applied in order to ascertain if there are any differences between the applicants that were offered the course, and those that were not. The analysis of the VIA-IS results shows a significant difference between the two groups for two of the core virtues, *wisdom and knowledge* and *courage*, indicating that they might be applicable for selecting personnel to the GOU. For the character strengths, the ANOVAS shows significant differences between the two groups for the strengths of *open-mindedness*, *perspective*, *courage* and *social intelligence*. This indicates that these strengths might be applicable for the selection of personnel to the GOU.

The study identifies several possible methodological challenges related to the use of self-assessment tools. However, it finds that the psychometric properties of VIA-IS (VIA Institute on Character, n.d.-c) and related research concerning the accuracy of self-assessment (Vazire, 2010) counter these possible challenges. The findings thereby indicate that character strengths might be suitable as part of the selection process for the GOU.

Innholdsfortegnelse

1 Innledning	1
1.1 PROBLEMSTILLING	4
1.2 AVGRENSNING	4
1.3 FORSVARETS FELLES OPPTAK OG SELEKSJON TIL GOU	5
2 Teoridel	6
2.1 KJERNEDYDER.....	6
2.1.1 KJERNEDYDER I DET 21. ÅRHUNDRE	6
2.1.2 PETERSON OG SELIGMANS 24 KARAKTERSTYRKER	8
2.2 KARAKTER OG KARAKTERSTYRKER	14
2.2.1 KARAKTER, PERSONLIGHET OG UTVIST ATFERD	15
2.2.2 ANDRE EMPIRISKE STUDIER AV KARAKTER.....	20
2.2.3 KRITIKK AV KARAKTERBEGREPET	22
2.3 KRIGSSKOLENS PROSJEKT «KARAKTER HOS MILITÆRE LEDERE»	23
2.3.1 VALUES IN ACTION INVENTORY OF STRENGTHS	24
2.3.2 KRITIKK AV SELVRAPPORTERENDE TESTER	24
2.4 SELEKSJON	26
2.5 VITENSKAPELIG SKJEVHET OG BRUKSTEORIER VED SELEKSJON I FORSVARET	28
3 Metode	33
3.1 VALG AV FORSKNINGSDESIGN OG METODE	33
3.2 POPULASJON, DATAINNSAMLING OG DATAGRUNNLAG	34
3.3 MÅLEINSTRUMENT: VIA-IS	35
3.3.1 VALIDITET.....	35
3.3.2 RELIABILITET	36
3.4 METODISKE UTFORDRINGER	37
4 Resultater	39
4.1 RESULTATER	39
4.1.1 VIA-IS	39
4.1.2 VIA-IS OG INTERN KONSISTENS	39
4.1.3 RESULTATLISTE FOS KS 2015	40
4.1.4 SAMMENSTILLING OG BEARBEIDING AV DATAGRUNNLAG	40
4.1.5 STATISTISKE ANALYSER	41
4.1.5.1 DESKRIPTIV ANALYSE AV KARAKTERSTYRKENE I VIA-IS	41
4.1.5.2 T-TEST AV RESPONDENTGRUPPENES KARAKTERSTYRKER	43
4.1.5.3 T-TEST AV DE SEKS KJERNEDYDENE.....	45
5 Presentasjon og Drøfting av Funn	47
5.1 VIA-IS: RESPONDENTENES TOLKNING OG BRUK AV SKALAEN	47
5.2 KJERNEDYDER OG KARAKTERTREKK - EGNET FOR PREDIKSJON?	49
5.2.1 KJERNEDYDEN VISDOM OG KUNNSKAP	49
5.2.2 KJERNEDYDEN MOT	55
5.2.3 KJERNEDYDEN MEDMENNESKELIGHET.....	60
5.2.4 KJERNEDYDEN RETTFERDIGHET.....	64
5.2.5 KJERNEDYDEN MÅTEHOLD	68
5.2.6 KJERNEDYDEN TRANSENDENS.....	73
6 Konklusjon	79
6.1 VIDERE FORSKNING.....	80
Litteraturliste	82

1 Innledning

Bakgrunnen for denne masteroppgaven er Krigsskolens Forsknings- og Utviklingsprosjekt (FoU) «Karakter hos militære ledere». Prosjektets overordnede formål er å bidra med innsikt i begrepet karakter, hva dette er og hvordan det kan utvikles blant offiserer ved Krigsskolen (Boe, 2014). Økt forståelse for begrepet karakter vil i tråd med prosjektbeskrivelsen kunne resultere i viktige bidrag innen «seleksjon, utdanning og vurdering av offiserskvaliteter og egnethet som militær leder» (Boe, 2014, s. 2). Hensikten med denne masteroppgaven er å undersøke eventuelle sammenhenger mellom selvevaluerte karakterstyrker som del av Forsvarets Felles opptak og Seleksjon krigsskolene (FOS KS) og opptak til grunnleggende offisersutdanning (GOU) ved en av Forsvarets krigsskoler. Dette kan potensielt bidra til prosjektets mer langsiktige målsetning om å undersøke hvorvidt karakterstyrker kan være et bidrag ved prediksjonen av hvilke kandidater som vil være best egnet for opptak til GOU (Boe, 2014).

I løpet av det 20. århundre har et økende antall nasjoner identifisert et behovet for å utvikle mer objektive seleksjonsmetoder, noe som har resultert i utarbeidelsen av medisinske krav, implementering av psykologiske tester og definerte utdanningskrav (Jones, 1991). Norge er ikke et unntak i denne utviklingen og opprettet Forsvarets psykologiske avdeling i 1947 for å bistå i arbeidet med klassifiseringen av Forsvarets personell og seleksjon til militær utdanning (Torjussen & Hansen, 1999). Forsvaret har følgelig lange tradisjoner forbundet med seleksjon av personell til tjenestestillinger eller utdanning, og de fleste utdanningstilbudene i Forsvaret i dag involverer en eller annen form for seleksjonsprosess (Torjussen & Hansen, 1999).

Hensikten med en seleksjonsprosess er å identifisere de søkerne som er mest egnet for den aktuelle tjenestestillingen eller de som har best utgangspunkt for å gjennomføre et utdanningsløp (Farr & Tippins, 2010). En seleksjonsprosess kan benytte seg av en rekke forskjellige verktøy for å avdekke ulike forhold ved søkeren (Braun, Wiegand, & Aschenbrenner, 1991; Schmidt & Ones, 1992). Verktøyene kan være evnetester, intervju og psykologiske tester eller observasjon av personellet mens de utfører forskjellige typer oppgaver. I Forsvaret vil type tjenestestilling eller utdanningsløp påvirke hvilke særskilte fysiske krav eller kunnskaps- og evnetester den enkelte søker må oppfylle eller bestå (Forsvaret, 2017). Forskning omkring seleksjon indikerer at kunnskap om hvilke egenskaper, evner og ferdigheter en søker vil måtte inneha for å løse fremtidige oppgaver utgjør et viktig

utgangspunkt for seleksjonsprosessen (Martinussen & Hunter, 2008; Morgeson & Campion, 2000; Schmidt & Ones, 1992).

Forsvarssjefens grunnsyn på ledelse i Forsvaret (heretter kalt *Grunnsyn på ledelse*)

(Forsvarsstaben, 2012)) beskriver hvordan militære operasjoner potensielt vil være preget av usikkerhet og frykt. *Grunnsyn på ledelse* (Forsvarsstaben, 2012, s. 4) fremholder den enkeltes «verdier og prinsipper» som viktige for å håndtere kompleksiteten og utfordringene en kan møte i militære operasjoner. Evnen til å håndtere usikkerhet og uforutsette situasjoner, skape tillitt og samhold i tillegg til å utvise en balansert lederatferd beskrives som viktige egenskaper ved offiseren i utøvelsen av militært lederskap og en oppdragsbasert ledelse.

Forsvarets oppdragsbaserte ledelse utgjør en erkjennelsen av militære operasjonens iboende usikkerhet og uforutsigbarhet, og utgjør et tiltak for å håndtere dette. *Forsvarets*

Fellesoperative Doktrine (FFOD) understreker den oppdragsbaserte ledelsens rolle i

Forsvarets manøverorienterte tilnærming og fastslår viktigheten av at sjefer på alle nivå evner å ta initiativ og fatte desentraliserte beslutninger (Forsvarets Stabsskole, 2014). Studier

gjennomført ved Krigsskolen understøtter dette da de viser hvordan offiserer etter fullført utdanning vil kunne stilles ovenfor situasjoner som vil være utfordrende å løse samt preget av høy grad av risiko og stress (Heen, 2006; Heen & Wathne, 2006). Offiserene vil her kunne

stilles ovenfor «*det uforutsette*» i form av uventede situasjoner og oppdukkende krav (Boe, 2014, s. 2; Torgersen, Steiro, & Saeverot, 2013, s. 2). Videre vil de potensielt måtte utøve «*in extremis*» lederskap som følge av situasjoner hvor risikoen for fysisk skade eller død er

betydelig (Kolditz, 2010, s. 4). Torgersen, Steiro og Saeverot (2013) betrakter intellekt og karakter som viktige bidrag til hva som gjør offiseren i stand til å håndtere både «*det ukjente*» og «*in extremis*» lederskap, og Krigsskolen betrakter disse som «sentrale kjennetegn ved offiserskompetansen.» (Boe, 2014, s. 3). Videre hevder studier gjennomført ved Krigsskolen

hvordan ulike karakterstyrker kan være med på å forbedre offiserens prestasjonsevne og håndtering av utfordrende og krevende situasjoner (Boe, 2014; Matthews, Eid, Johnsen, & Boe, 2011; Matthews, Martinez, Eid, Johnsen, & Boe, 2005). Forskning på karakterstyrker har også avdekket at det er mulig å utvikle og styrke de gjennom utdanning og erfaring, og sidestiller de med etablerte fenomen som verdier og interesser (Biswas-Diener, Kasdhan, & Minhas, 2011). Karakterstyrker fremstår i lyas av dette som potensielt viktige egenskaper ved den enkelte offiser, og således av interesse å kunne måle, evaluere og utvikle både ved seleksjon og videre utdanning.

Forskning på seleksjonsprosessene i Forsvaret indikerer at det kan være behov for å styrke forståelsen for hvordan prosessene gjennomføres og hvilket grunnlag de baserer seg på (Kristiansen, 2011). Kristiansen (2011) hevder at seleksjonsprosessene i Forsvaret i større grad enn antatt baserer seg på enkeltpersoners verdier og erfaringer, og ikke på Forsvarets eget verdigrunnlag eller foretrukne lederegenskaper. Et viktig poeng blir således hvorvidt seleksjonsprosessene i Forsvaret selekterer personell basert på det verdigrunnlaget og de egenskapene organisasjonen har identifisert, eller om de baserer seg på verdiene eller erfaringene til enkeltpersoner. Målingen av karakterstyrker og anvendelsen av disse kan i så sammenheng utgjøre et bidrag til seleksjonsprosessen da resultatene er uavhengige av opptaksoffiserenes, eller andres, meninger og observasjoner. Opptaksoffiserene er representanter fra de enkelte forsvarsgrenene som gjennom opptaksråd og panelintervjuene av søkerne velger ut hvem som til slutt tilbys GOU. Bruken av selvevaluerte karakterstyrker i forbindelse med seleksjon er imidlertid ikke uproblematisk og det er flere utfordringer forbundet med denne tilnærmingen. Donaldson og Grant-Vallone (2002) hevder at selvrapportering kan påvirke validiteten til studier negativt da de påvirkes av forhold som respondentens tilbøyelighet til å gi sosialt ønskelige svar, motivasjon eller antakelser om konsekvenser av svarene. Påvirkningen er ifølge Donaldson og Grant-Vallone (2002) resultatet av respondentens personlige egenskaper, hvor personlige og sensitive spørsmålene oppfattes samt konteksten skjemaet fylles ut i, men vil variere avhengig av hvilke karaktertrekk en undersøker. Videre vil det ved bruk av karakterstyrker være viktige at styrkene representerer de verdiene Forsvaret har definert som vesentlige for organisasjonen og ikke verdiene og erfaringene til enkeltpersoner involvert i seleksjonsarbeidet (Kristiansen, 2011).

Karakterstyrker utgjør med andre ord viktige egenskaper ved offiseren og det er gjennomført flere studier for å avdekke hvilke som fremstår som viktigst for offisersyrket (Boe & Bang, 2017; Boe, Bang, & Nilsen, 2015a, 2015b). Hvorvidt det er noen sammenheng mellom de karakterstyrkene som fremstår som viktigst for offisersyrket og de søkerne som tilbys GOU er imidlertid ikke undersøkt (Boe & Bang, 2017). I lys av dette vil studien derfor undersøke eventuelle sammenhenger mellom den enkelte søkers selvevaluerte karakterstyrker under FOS KS og tilbud om GOU etter at opptak og seleksjonsprosessen er gjennomført.

1.1 Problemstilling

Karakterstyrker kan kort 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). Styrkene kan måles ved bruk av selvrapporтерingsverktøyet *Values in Action Inventory of Strengths* (VIA-IS) (Peterson & Seligman, 2004). Prosjektet «Karakter hos militære ledere» innhentet under FOS KS 2015 de selvevaluerte karakterstyrkene fra søkerne, noe som gjør det mulig å sammenstille disse med de faktiske opptakslistene for GOU dette året. Basert på søkerne selvrapportering og de faktiske opptaksresultatene til krigsskolene 2015 vil det derfor være interessant å se om karaktertrekk potensielt kan utgjøre et hensiktsmessig bidrag til seleksjonsprosessen til GOU i Forsvaret. Problemstillingen for oppgaven er følgende:

Er selvrapportering av egne karakterstyrker blant søkere på FOS KS egnet til å predikere opptak til grunnleggende offisersutdanning i Forsvaret?

1.2 Avgrensning

FoU-prosjektet «Karakter hos militære ledere» har i løpet av prosjektets løpetid hatt begrenset mulighet til å innhente data. Følgelig foreligger det ikke historiske data for hvilke karakterstyrker tidligere søkere ved FOS KS har utvist. Dette innebærer at selv om en longitudinell studie trolig ville vært relevant og gitt et bedre datagrunnlag, gir ikke tidsrammen for denne studien anledning for dette. I lys av andre studier (Cosentino, 2014; Kern & Bowling III, 2015) kunne det også vært interessant å se hvorvidt de selvevaluerte karakterstyrkene utvikles eller endres i løpet av utdanningsløpet og senere i karrieren. Oppgavens omfang, kombinert med at dette også undersøkes av en annen studie (Eriksen, 2017), gir imidlertid ikke anledning til dette.

Videre vil oppgaven heller ikke vurdere hvorvidt de 12 karakterstyrkene Krigsskolen har identifisert er de riktige eller svare på om VIA-IS testen er best egnet for å avdekke disse. Svar på disse spørsmålene krever forskning ut over hva rammene for oppgaven tillater og vil følgelig ikke være mulig.

1.3 Forsvarets Felles Opptak og Seleksjon til GOU

Forsvaret gjennomfører årlig felles opptak og seleksjon for utdanningsløpene ved henholdsvis Krigsskolen, Sjøkrigsskolen og Luftkrigsskolen. Hensikten med FOS KS er å sikre at Forsvaret selekterer de kandidatene som er best egnet for å gjennomføre den grunnleggende offisersutdanningen ved krigsskolene (Forsvarets Personell og Vernepliktssenter, 2015). Forsvarets (2017) retningslinjer for FOS KS beskriver hvordan den enkelte søkeren i løpet av tre dager må gjennomføre og bestå tre forskjellige faser av opptaket for å bli vurdert i opptaksrådet for skolene. I tillegg til dette må søkeren være medisinsk skikket for internasjonale operasjoner. Innkalling til den innledende delen av opptaket, fase I, baserer seg på skolekarakterer fra sivil utdanning, hovedkarakter fra befalsskoleutdanning samt tjenesteuttalelser. Fase I består av et antall skriftlige psykologiske tester i tillegg til kunnskapsprøver i fagene engelsk og matematikk. Personellet som består den innledende fasen gjennomfører i fase II fysiske tester og en medisinsk undersøkelse med tanke på godkjenning for internasjonale operasjoner. Den avsluttende delen av opptaket, fase III, består av et panelintervju med en offiser og en psykolog. Opptak til skolene fattes av et opptaksråd på grunnlag av «skolepoeng fra videregående skole, resultater fra befalsskole/UB-utdanning, tjenesteuttalelse(r), tilleggspoeng for høyere utdanning [jamfør] samordna opptak [og] resultater oppnådd på FOS KS» (Forsvaret, 2017, s. 5).

GOU representerer muligheten for fast tilsetning i Forsvaret frem til pensjonsalder, muligheten for videre karriereutvikling med økt ansvar samt potensialet for økt inntekt. Den enkelte søker kan potensielt ha mye å tjene, både med tanke på ansettelsesforhold og inntekt, men også i forhold til videre karriereutvikling dersom en skoleplass sikres.

2 Teoridel

Dette kapittelet vil presentere teori relevant for problemstillingen og drøftingen av denne. Kapittelet vil innledningsvis redegjøre for begrepene kjernedyd, karakter og karakterstyrker. Deretter vil det se på Krigsskolens Forsknings og Utviklingsprosjekt «Karakter hos militære ledere» (Boe, 2014) og deres arbeid omkring karakterstyrke, før det kort redegjør for selvrappoteringsverktøyet VIA-IS og kritikk av denne typen tester. Etter dette vil kapittelet kort presentere begrepet seleksjon og hvordan dette håndteres i Forsvaret. Avslutningsvis vil kapittelet ta for seg hvordan metodiske valg og vitenskapelige skjevheter kan ha innvirkning på seleksjonsprosessen under FOS KS.

2.1 Kjernedyder

2.1.1 Kjernedyder i det 21. Århundre

Peterson og Seligman (2004) hevder at de seks kjernedydene *mot, rettferdighet, medmenneskelighet, måtehold, transendens* samt *visdom og kunnskap* utgjør en sammenfatting av potensielt universelle karakteristika religiøse tenkere og filosofer har beskrevet og søkt etter gjennom historien (Bang, 2015, s. 1). Kjernedydene er utledet etter inngående studier av et antall filosofiske og religiøse kilder, både vestlige og andre, og viser stor grad av historiske og kulturelle likhetstrekk mellom disse. Kjernedydene, og de tilhørende karakterstyrkene, betraktes følgelig som tidløse og universelle grunnet det store antallet kulturer som har verdsatt disse og søkt å oppnå de (Bang, 2015). Peterson og Seligmans (2004) seks kjernedyder utgjør rammeverket for de tilhørende karakterstyrkene og kan beskrives som følger:

1. **Visdom og kunnskap** – Karakterstyrker forbundet med evnen til å tilegne seg ny kunnskap og anvende denne (Bang, 2015, s. 1). Kjernedyden omhandler imidlertid mer enn ren kunnskap i form av bøker en har lest da den også søker å inkorporere kunnskap og refleksjoner omkring mellommenneskelige relasjoner og den menneskelige tilstanden (Kramer, 2000). Kjernedyden inkluderer karakterstyrkene *kreativitet, nysgjerrighet, dømmekraft, læringslyst* og *perspektiv* (Bang, 2015, s. 2-4).
2. **Mot** – Karakterstyrker knyttet til den enkeltes følelsesliv og derigjennom vilje til å fullføre handlinger i møte med motstand i form av ytre påvirkninger eller emosjonelle virkninger (Bang, 2015). Representerer både de handlinger den enkelte utfører men også

motivasjonen, følelsene og beslutningene som resulterer i de (Peterson & Seligman, 2004). Kjernedyden inkluderer karakterstyrkene *integritet, mot (tapperhet), utholdenhet og energi* (Bang, 2015, s. 4-6).

3. **Medmenneskelighet** – Karakterstyrker knyttet til mellommenneskelige egenskaper og forhold som bidrar til at en har det godt sammen med andre mennesker (Bang, 2015, s. 6). Hvor rettferdighet er opptatt av upartiskhet handler medmenneskelighet om å vise omsorg eller storsinn, også i situasjoner hvor det ikke er noen indikasjon på at dette vil gjengjeldes (Peterson & Seligman, 2004). Kjernedyden inkluderer karakterstyrkene *evne til å elske og å bli elsket, vennlighet og sosial intelligens* (Bang, 2015, s. 6-7).
4. **Rettfærdighet** – Karakterstyrker som fremmer rettfærdig og lik behandling av mennesker samtidig som de bidrar til bedret dynamikk på gruppe-, organisasjon eller samfunnsnivå (Bang, 2015). Søker å forene kollektivistiske kulturers vektlegging av likhet med det vestlige fokuset på belønning i tråd med innsats (Murphy-Berman & Berman, 2002; Peterson & Seligman, 2004). Kjernedyden inkluderer karakterstyrkene *lagspiller, rettskaffenhet og lederskap* (Bang, 2015, s. 7-8).
5. **Måtehold** – Karakterstyrker som underbygger moderasjon og bidrar til at den enkelte klarer å utvise måtehold knyttet til egne lyster (Bang, 2015). Beskriver evnen til å treffe riktige valg på tross av egne behov og bidrar gjennom evnen til å nekte seg selv disse at de uttrykkes på en måte som ikke virker skadelig på andre eller en selv (Bang, 2015; Baumeister, 2000). Kjernedyden inkluderer karakterstyrkene *tilgivelse og barmhjertighet, beskjedenhet og ydmykhet, veloverveidhet og selvregulering* (Bang, 2015, s. 9-10).
6. **Transendens** – Karakterstyrker som bidrar til å skape forståelse for en hensikt ut over individet, en kobling til et større kosmos, som bidrar til å finne mening i tilværelsen og livet (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004). Transendens er det som kan skape entusiasme og håp i møte med innsikten i hvor små og ubetydelige det enkelte individet faktisk er i den store sammenhengen (Peterson & Seligman, 2004). Kjernedyden inkluderer karakterstyrkene *sans for skjønnhet og perfektjon, takknemlighet, håp, humor samt religiøsitet og åndelighet* (Bang, 2015, s. 11-12).

Kjernedydene representerer ifølge Peterson og Seligman (2004) et overordnet rammeverk for kategoriseringen av de forskjellige karakterstyrkene. Karakterstyrkene forbundet med de respektive kjernedydene representerer de psykologiske prosessene som utgjør disse og beskriver forskjellige måter et individ kan utvise de på (Peterson & Seligman, 2004).

Karakterstyrker kan med andre ord beskrives som egenskaper enkeltindividet må utvikle eller inneha for å utvise de respektive kjernedydene (Boe, Heiskel, Grande, Nilsen, & Bang, 2016; Heiskel & Grande, 2015).

2.1.2 Peterson og Seligmans 24 Karakterstyrker

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 en løser oppdukkende problemstillinger eller når egne mål, gjerne på en ny eller uventet måte. Individer 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).

Nysgjerrighet

Karakterstyrken nysgjerrighet handler om interessen en utviser for det som skjer rundt en, fasinasjonen forbundet med å utforske og oppdage nye ting eller tema samt spenningen en 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. Individer 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 handler 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. Individer 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).

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 handler 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).

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 en 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 de selv (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

Mot

Karakterstyrken mot handler om evnen til å opprettholde sine overbevisninger og handlinger i møte med motstand, at en 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 en selv en 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).

Utholdenhet

Karakterstyrken utholdenhet handler om evnen til å opprettholde fokus og innsats på en arbeidsoppgave en har påtatt seg og å gjennomføre denne på en skikkelig måte til fastsatt tid. Utholdenhet innebærer evnen til å fortsette arbeidet selv om en 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).

Energi

Karakterstyrken energi handler om hvordan en utviser entusiasme og drivkraft i det en gjør, å være interessert i, og søke, nye erfaringer samt fordype seg i disse. Individuer med energi som signaturstyrke bringer 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 handler om 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 en er i stand til å opprettholde over tid (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

Vennlighet

Karakterstyrken vennlighet handler om vennligheten og sjenerøsiteten en utviser i møte med andre mennesker, både gamle kjente og nye bekjentskaper, og hvordan en søker å hjelpe disse uavhengig av eventuelle gjenyttelser. I samspill med andre mennesker innebærer karakterstyrken også at egne behov og ønsker tilsettes av hensyn til andres behov og hva som vil være til det beste for de. Individuer med vennlighet som signaturstyrke vil alltid ta seg

til å hjelpe andre og oppfattes ofte som omsorgsfulle hjelpsomme (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 en er i stand til å tilpasse egen oppførsel riktig i forskjellige situasjoner (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

Lagspiller

Karakterstyrken lagspill 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. Individer med lagspill som signaturstyrke utpreger seg ofte som lojale og pliktoppfyllende 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).

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. Individer 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 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 da de er komfortable med å innta lederrollen i krisesituasjoner samtidig som det gir de energi å organisere og motivere andre (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

Tilgivelse og barmhjertighet

Karakterstyrken tilgivelse og barmhjertighet handler om evnen til å tilgi andre for deres misgjerninger ovenfor en selv samt 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. Individuer 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 en fremstår utad i form av behersket og måteholden atferd hvor en ikke søker oppmerksomhet men heller lar ens eget arbeid vise egne ferdigheter og evner. Individuer 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 de (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

Veloverveidhet

Karakterstyrken veloverveidhet handler om evnen til å reflektere grundig over de avgjørelsene og valgene en tar samt å unngå unødvendig risiko dersom det er mulig. Karakterstyrken bidrar videre til å rette individers fokus mot langsiktige mål og oppnåelsen av disse selv om det går på bekostning av oppnåelsen av kortsiktige mål. Individuer 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 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 beviste og ønskede handlinger og ikke tvangstanker (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

Sans for skjønnhet og perfeksjon

Karakterstyrken sans for skjønnhet og perfeksjon handler om den enkeltes evne til å oppdage og sette pris på det praktfulle og vakre samt ta inn over seg og forstå arbeidet og innsatsen som ligger bak perfeksjon og virtuose prestasjoner. Individene med karakterstyrken som signalstyrke 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 handler om evnen til å oppdage og 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 ens egen måloppnåelse eller opplevelser kan være et resultat av andre menneskers handlinger og å utvise takknemmelighet for dette. Takknemmelighet kan også rettes mot «ikke-menneskelige kilder» slik som naturen eller dyreriket men også religiøse abstrakter slik som tanker om en eller flere guder (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

Håp

Karakterstyrken håp handler om evnen til å opprettholde overbevisningen om at det vil gå en godt, og at en vil lykkes, bare en jobber målrettet og fokusert for å oppnå egne målsetninger.

Karakterstyrken handler om å ha et positivt syn på fremtiden og evnen til å beholde dette synet, også i møte med utfordringer og motgang (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

Humor

Karakterstyrken humor handler om evnen til å se det positive i en gitt situasjon og å bruke dette til å løfte ens eget eller andres humør og få disse til å le eller smile. Individuer med karakterstyrken humor som signaturstyrke vil ofte oppleves som underholdende å være sammen med. De vil ofte se det som sin oppgave å bidra til at de 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 handler om den enkeltes overbevisning, og tro, på at det finnes en overordnet og transendens side ved livet. Overbevisningen er stabile over tid og gjennomsyrrer den enkeltes forståelse av tilværelsen og eventuell overordnet mening og hensikt med denne. Karakterstyrken innebærer å ha tro som en viktig del av ens liv da den kan fremstå både som en kilde for oppmuntring, men 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 del av noe større og altovergripende (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004).

2.2 Karakter og Karakterstyrker

Det 20. århundre så varierende anvendelse og forskning på begrepet karakter. Dette skyldtes hovedsakelig den voksende popularitet rundt personlighetsbegrepet fra starten av 1920-årene som følge av Gordon Allports arbeid forbundet med dette (Nicholson, 1998). Allport var ledende innen arbeidet med personlighet på denne tiden og søkte å fjerne karakterbegrepet fra diskusjonen omkring personlighet da han var av den oppfatning at karakter ikke var knyttet til psykologien men heller var et filosofisk og etisk anliggende (Cawley, Martin, & Johnson, 2000; Peterson & Seligman, 2004). Dette resulterte i at begrepet karakter over tid ble marginalisert som del av den akademiske diskusjonen og først ble gjenstand for interesse og

vitenskapelig arbeid igjen ved inngangen til det 21. århundre. Den positive psykologien, hvor blant annet Peterson og Seligmans (2004) arbeid har vært betydelig, representerte en fornyet interesse for begrepet karakter og tilhørende karakterstyrker.

2.2.1 Karakter, Personlighet og Utvist Atferd

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).» (Teigen, 2016)

Collins (2001) og Killingmo (2007) beskriver karakterbegrepet som de mer vedvarende og stabile aspektene ved personligheten, handlingsmønstre som i stor grad preger den enkeltes personlighet og væremåte. Karakter representerer de aspektene ved personligheten som styrer individuell oppførsel i møtet med andre mennesker og arbeid i grupper og organisasjoner (Sperry, 1999). At et individs karakter er relativt stabil over tid innebærer at det vil ta tid å oppnå endringer i denne, noe som resulterer i at den ofte kan være utfordrende å påvirke. Killingmo (2007) hevder begrepene karakter og personlighet må forstås som elementer av en felles helhet da det ikke differensieres mellom de to begrepene i utstrakt grad. Schelderup (1959) beskriver, på lik linje med Kaufmann og Kaufmann (2009), hvordan begrepet personlighet representerer et individs relativt konsekvente og typiske reaksjonsmønstre. Kaufmann og Kaufmann definerer det som «individets mer eller mindre fast organiserte og karakteristiske måte å tenke, føle og handle på» (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 117). Kaufmann og Kaufmann beskriver videre hvordan personlighet handler om hvordan et individs tanker og følelser påvirker hverandre i tillegg til individets atferd. Dette gjør det følgelig mulig å si noe om et individs personlighet basert på ens atferd (Kaufmann & Kaufmann, 2009). Doris (2002) hevder karaktertrekk delvis kan predikere enkeltindivids atferd og bidra til å forklare årsaken til denne. Dette er i samsvar med Bø og Helle (2008) som hevder at en persons karakter beskrives av vedvarende egenskaper forbundet med «oppførsel, moralske holdning og egenskaper» (Bø & Helle, 2008, s. 145). Av dette vil det følgelig være mulig å holde de to begrepene adskilte da karakter omhandler «vurderte kvaliteter» ved enkeltindividet, mens personlighet betegner sammenstillingen av individets «egenskaper, evner og anlegg» (Bø & Helle, 2008, s. 145).

Epstein og O'Brien (1985) hevder imidlertid at personlighetstrekk har begrenset verdi når det kommer til prediksjon av atferd i en gitt situasjon. Enkeltilfeller av utvist atferd er ifølge Epstein og O'Brien i seg selv ikke tilstrekkelig som indikator på personlighetstrekk. Nytteverdien til personlighetstrekk ligger i muligheten for å predikere atferd på et aggregert nivå, hvor en tar utgangspunkt i et antall hendelser og reaksjoner over tid (Epstein & O'Brien, 1985).

Peterson og Seligman (2004) hevder at karakterstyrker er de prosessene som definerer kjernedydene, og at disse innehas av alle i varierende grad selv om de manifesterer seg forskjellig hos den enkelte. Fremtredende karakterstyrker, gjerne tre til syv av de 24, betegnes av Peterson og Seligman som signaturstyrker. Disse kjennetegner i stor grad den enkelte, og sammenlignes med det Allport benevnte personlighetstrekk (Peterson & Seligman, 2004). Signaturstyrkene beskrives som autentiske samtidig som de motiverer og skaper et ønske om å handle i tråd disse (Peterson & Seligman, 2004). Cawley III et al. (2000) samt Martinsen og Glasø (2014) hevder på lik linje med Peterson og Seligman (2004) at karakterstyrker er egnet til å beskrive hvordan enkeltpersoner handler i gitte situasjoner.

Peterson og Seligman (2004, s. 17-28) etablerte under arbeidet med sine 24 karakterstyrker en liste på ti kriterier som den enkelte karakterstyrke måtte oppfylle flesteparten av for å kunne klassifiseres som en styrke:

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.
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.
3. The display of a strength by one person does not diminish other people in the vicinity.
4. Being able to phrase the "opposite" of a putative strength in a felicitous way counts against regarding it as a character strength.
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.

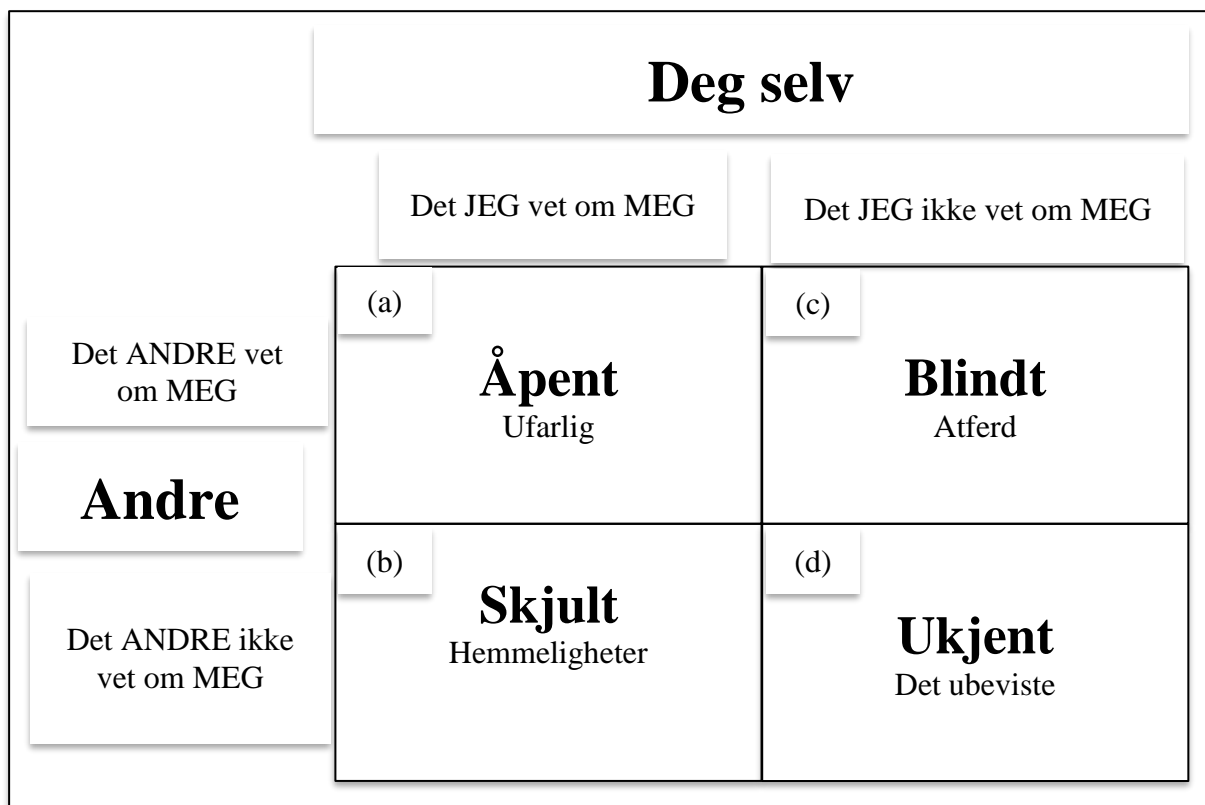
-
6. The strength is distinct from other positive traits in the classification and cannot be decomposed into them.
 7. A character strength is embodied in consensual paragons.
 8. We do not believe this feature can be applied to all strengths, but an additional criterion where sensible is the existence of prodigies with respect to the strength.
 9. Conversely, another criterion for a character strength is the existence of people who show—selectively—the total absence of a given strength.
 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.

Av disse fremstår kriterium nummer fem som spesielt viktig da det beskriver hvordan en karakterstyrke må manifestere individets «tanker, følelser, og/eller handlinger» gjennom atferd eller oppførsel på en slik måte at de er mulige å bedømme og fastsette (Peterson & Seligman, 2004, s. 23). Dette utgjør et viktig moment da det gjør det mulig å måle og evaluere karakterstyrkene. Klassifiseringen beskriver hvordan karakterstyrkene kan være konstante på den måten at de utvises konsekvent i forskjellige situasjoner eller flytende på den måten at de kun manifesterer seg i gitte situasjoner hvor de er påkrevd. Vennlighet ovenfor andre er et godt eksempel på en konstant karakterstyrke da den opptrer konsekvent i et antall situasjoner og på den måten gjør det mulig å bedømme dens tilstedeværelse gjennom spørsmål til den enkelte. Mot utgjør på motsatt side et godt eksempel på en foranderlig karakterstyrke da den kun vil kunne manifesteres i situasjoner hvor det faktisk er grunn til å utvise mot (Peterson & Seligman, 2004).

Hvorvidt en karakterstyrke vil oppleves som hensiktsmessig i et gitt tilfelle vil ofte avhenge av situasjonen den fremkommer i og utfallet av denne. Manifestasjonen av en karakterstyrke som mot vil kunne fremstå som hensiktsmessig i en risikofylt eller farlig situasjon, mens fraværet av den vil kunne fremstå som noe negativt med potensielt negative konsekvenser. Martinsen og Glasø (2014) hevder at atferd ikke beskrives av den enkeltes personlighetstrekk, men at disse heller representerer foretrukne handlings- og reaksjonsmønstre i gitte situasjoner. Enkelte situasjoner vil kunne skape anledninger for å fremvise enkelte personlighetstrekk eller karakterstyrker, og således oppfattes som gunstige, mens andre situasjoner vil kunne begrene

mulighetsrommet for de samme trekkene eller styrkene og således fremstå som ugunstige (Martinsen & Glasø, 2014). Den enkeltes atferd kan følgelig ses på som et resultat av personlighet og situasjonen den utarter seg i, herunder påvirkning fra sosiale normer eller regler samt andre mennesker tilstede (Heiskel & Grande, 2015). Høst (2009) underbygger dette da han beskriver hvordan ledere tilpasser egen atferd til konteksten de opererer i og beskriver deres evne til å håndtere mellommenneskelige forhold som et viktig aspekt. Atferd påvirkes med andre ord av personlighet og kontekst i tillegg til den enkeltes sosiale kompetanse. Roaldset (2014) beskriver sosial kompetanse som «kunnskap om hvilke ferdigheter som kreves i ulike situasjoner» (s. 59) og evnen til å bedømme hvilke av disse som er formålstjenlig å anvende i en gitt situasjon. Evnen til å bedømme dette krever imidlertid forståelse for konteksten en befinner seg i og innsikt i en selv og hvordan en selv reagerer.

Vazire introduserer modellen «Self-Other Knowledge Asymmetry (SOKA)» og hevder at selv-evaluering vil være mer presist ved bedømming av personlighetstrekk som er vanskelige å observere, mens observasjon vil være mer nøyaktig ved personlighetstrekk som er enkle å observere (Vazire, 2010). Selv-evaluering utgjør ifølge Vazire (2010) en viktig rolle i arbeid knyttet til personlighet og kan med høy grad av nøyaktighet predikere den enkeltes atferd. Nyere forskning viser imidlertid begrensninger i den enkeltes innsikt i forhold til egne preferanser (Eastwick & Finkel, 2008), motiver (Schultheiss, Jones, Davies, & Kley, 2008), atferd (Vazire & Mehl, 2008) og sinnstilstand (Bargh & Chartrand, 1999). Dette kan indikere at selv-evaluering ikke nødvendigvis gir de beste resultatene for bedømmelsen av personlighetstrekk knyttet til disse aspektene. Bruk av observasjon for å bedømme personlighetstrekk som er synlige har vist seg å gi like presise resultater som selv-evaluering og kan være en måte å komplementere disse på (Vazire, 2010). Vazire (2010) utleder av dette hvordan en gjennom bruk av selv-evaluering bare vil være i stand til å belyse deler av de fire kvadrantene i Joseph Luft & Harry Inghams modell for selvbevissthet, Joharis vindu. De fire kvadrantene i modellen, gjengitt i figur 1, visualiserer forskjellen mellom hva en selv oppfatter og hva andre oppfatter om en selv (Vazire, 2010). De fire rutene i modellen er (a) det som er kjent av en selv og av andre (Åpent), (b) det en vet om seg selv men andre ikke vet (Skjult), (c) det en ikke vet om en selv men andre vet (Blindt) og (d) det en ikke vet om en selv og andre heller ikke vet (Ukjent) (Henriksen & Skevdal, 1995).



Figur 1: Joharis vindu (Henriksen & Skevdal, 1995, s. 211-213).

Det foreligger lite forskning på hvilke personlighetstrekk som manifesterer seg i de forskjellige rutene i Joharis vindu, hvilke trekk som best bedømmes ved bruk av selvevaluering og hvilke som best bedømmes av andre (Klonsky, Oltmanns, & Turkheimer, 2002; Vazire, 2010). Dette innebærer at en ved bruk av selvrapporingstester må være bevist at det er personlighetstrekk ved en selv den enkelte ikke nødvendigvis kjenner eller er klar over, og at dette kan påvirke testresultatene for enkelte av karakterstyrkene. Videre indikerer det også at det kan være hensiktsmessig å kombinere bruken av selvrapporing og observasjon i bedømmelsen av karakterstyrker frem til det foreligger mer entydig forskning på emnet.

Norman introduserte i 1963 «Big Five» teorien om at det foreligger fem relativt stabile og identifiserbare personlighetstrekk som de øvrige personlighetstrekkene kan underordnes (Norman, 1963; Peterson & Seligman, 2004). Peterson og Seligman (2004) har sammenlignet sine kjernedyder med Normans «Big Five» personlighetstrekk og finner at det er samsvar mellom fire av disse som gjengitt i tabell 1. Dette understøttes av O'Neals studie av samsvaret

mellom «Big Five» verktøyet (NEO-PI-R) og Peterson, Park & Seligmans VIA-IS test ved en studie av studenter ved *the United States Military Academy* (O'Neil, 2007).

Tabell 1

Sammenstilling av "Big Five" Personlighetstrekk og Korresponderende Karakterstyrker (Peterson & Seligman, 2004, s. 69)

Personlighetstrekk/Faktor	Korresponderende karakterstyrke
Nevrotisisme (bekymret, nervøs, emosjonell)	Ingen
Ekstroversjon (sosial, selvmarkering, aktiv)	Energi; vitalitet; humor; lekenhet
Åpenhet (fantasifull, kreativ, kunstnerisk)	Nysgjerrighet; kreativitet; sans for skjønnhet og perfeksjon
Omgjengelighet (godlynt, barmhjertig, sympatisk)	Vennlighet; takknemlighet
Samvittighetsfull (pålitelig, hardtarbeidende, punktlig)	Selvregulering; utholdenhet

Personlighet og karakterstyrker vil i det videre arbeidet med oppgaven behandles som to aspekter som forklarer samme fenomen. Dette da forklaringer og definisjoner på de to aspektene fremstår som like, og på noen områder overlappende, og det følgelig kan være utfordrende å skille de (Hollenbeck, 2009; Sperry, 1999; Thompson & Riggio, 2010). En sammenslåing av begrepene styrkes ytterligere av det begrensede antallet forklaringer som foreligger på forskjellen mellom de to og at de ofte brukes synonymt om hverandre (Bø & Helle, 2008). Karakterstyrker representerer imidlertid et forsøk på en annen klassifisering enn personlighetstrekk og særegenhetene knyttet til dette vil tas hensyn til i det videre arbeidet.

2.2.2 Andre Empiriske Studier av Karakter

Lederskapsforskningen har siden starten av det 21. århundre i økende grad fokusert på rollen karakter spiller i utøvelsen av lederskap og viktigheten av denne. Teoretiske modeller og empiriske undersøkelser indikerer tydelig hvordan karakterstyrker kommer til uttrykk i den

enkeltes atferd (Sosik, Gentry, & Chun, 2012) og hvordan dette kan påvirke den enkeltes evne til å lede andre (Atwater, Penn, & Rucker, 1991). Atwater, Penn og Rucker (1991) hevder videre at noen karaktertrekk er beskrivende for gode ledere både i en sivil og en militær kontekst, mens andre trekk er mer spesifikke for ledere i en militær kontekst.

Grahek, Thompson og Toliver (2010) identifiserte i en studie karakterstyrkene *personlig integritet og etikk, organisatorisk integritet og mot* samt *ydmynhet, takknemlighet og tilgivelse* som viktige å inneha for en leder (Grahek et al., 2010, s. 271-272). Studien identifiserte *personlig integritet og etikk* som særdeles betydningsfulle for lederen å inneha, mens, *organisatorisk integritet og mot* samt *ydmynhet, takknemlighet og tilgivelse* ble tilskrevet mindre betydning (Grahek et al., 2010). Gjennom en sammenligning av flere måleverktøy for karakterstyrker og personlighet ønsket Grahek et al. (2010) også å undersøke hvorvidt det var mulig å måle karakter i utøvelsen av lederskap. Resultatene fra studien viste at det var mulig å måle karakterstyrker og at dette var i samsvar med blant annet Peterson, Park og Seligmans VIA-IS verktøy utviklet i 2005 (Grahek et al., 2010).

Kim, Lee og Lee hevder i en studie fokusert på effekten av den enkeltes sinnelag og karakter at utholdenhet og selvregulering bidrar til å bedre den enkeltes stressrespons (Kim, Lee, & Lee, 2013). I en militær kontekst kan dette ha potensielt stor betydning da operasjonsmiljøet ofte vil være preget av høy grad av risiko og tilhørende stress og personellet må evne å håndtere dette (Boe, Woolley, & Durkin, 2011; Forsvarsstaben, 2012).

Matthews, Eid, Kelly, Bailey og Peterson (2006) ønsket i en studie å undersøke sammenhengen mellom positive karakterstyrker og kjernedyder blant studenter på henholdsvis Sjøkrigsskolen i Norge og West Point i USA. I tillegg sammenligne studien de militære studentene med et utvalg av sivile amerikanske studenter. Studien avdekket at karakterstyrkene integritet, håp, mot, utholdenhet og lagspiller var de som forekom hyppigst bland de to militære utvalgene, og at det var større korrelasjon mellom disse to enn med de sivile amerikanske studentene (Matthews et al., 2006).

Gayton og Kehoe (2015) hevder i sin undersøkelse at det er mulig å bruke karakterstyrker som en del av seleksjonsprosessen av militært personell. Dette da enkelte karakterstyrker

ifølge Gayton og Kehoe er egnet til å predikere hvem som vil være i stand til å gjennomføre et opptak, altså søkerens grad av suksess under opptaket. Studien tok utgangspunkt i opptaksprosessen til de australske spesialstyrkene og et selvrapporteringsskjema som baserte seg på en forkortet versjon av VIA-IS. De søkerne som gjennomførte og bestod opptaket hadde rangerte karakterstyrkene lagspiller, integritet og utholdenhet signifikant høyere enn de som ikke fullførte opptaket. Denne rangeringen samsvarer godt med funnene fra forskning på karakterstyrkene blant norske og amerikanske kadetter i en studie av Matthews et al. (2006), samt argentinske kadetter som undersøkt av Consentino (2014). Gayton og Kehoe (2015) konkluderer med at selvrapporterte karakterstyrker potensielt kan utgjøre et kostnadseffektivt bidrag ved seleksjon av militært personell.

Det foreligger flere studier som har undersøkt eventuelle sammenhenger mellom enkelte av Peterson og Seligmans (2004) 24 karakterstyrker og den militære profesjonen. En rekke studier har søkt å avklare om det er enkelte karakterstyrker som oppfattes som viktigere og mer relevante enn andre blant norsk militært personell (Boe & Bang, 2017; Boe et al., 2015a, 2015b). De respektive studiene har tatt utgangspunkt i begrensede grupper med respondenter ved Krigsskolen og har bedt disse om å rangere Peterson og Seligmans (2004) 24 karakterstyrker fra viktigst til minst viktig. Resultatene fra de fem undersøkelsene har vært konsistente og har identifisert følgende 12 karakterstyrker som viktige blant norsk militært personell ved Krigsskolen (i rangert rekkefølge); lederskap, lagspiller, dømmekraft, integritet, utholdenhet, mot, læringslyst, sosial intelligens, rettskaffenhet, perspektiv, kreativitet og selvregulering (Bang, 2015; Boe & Bang, 2017, s. 168). Banth og Singh (2011) hevder i en studie at det foreligger signifikante forskjeller i de selv-evaluerte VIA-IS resultatene for militære og sivile mellomledere i India. Resultatene samsvarer bra med karakterstyrkene identifisert av Krigsskolens prosjekt og viser at indiske militære mellomlederne har høyere verdier enn sine sivile motparter for de følgende 11 karakterstyrkene; kreativitet, nysgjerrighet, dømmekraft, læringslyst, perspektiv, mot/tapperhet, utholdenhet, sosial intelligens, lagspiller, lederskap og selvregulering (Banth & Singh, 2011).

2.2.3 Kritikk av Karakterbegrepet

Den positive psykologien har resultert i fornyet interesse og fokus på karakterbegrepet og muligheten for å forutsi atferd basert på dette (Sosik et al., 2012). Det er imidlertid flere

forskere som er kritiske til bruken av begrepet i sin helhet og som mener at det ikke er egnet til å forutsi atferd.

Harman (1999) er kritisk til bruken av begrepet karaktertrekk da han hevder at det ikke foreligger empiriske data som understøtter dette eller begrepets evne til å forutsi atferd hos enkeltindivider . Videre hevder Harman (1999) at atferd er et resultat av konteksten den finner sted i, hvordan enkeltindivider tolker denne samt bruken av «konsistente strategier» for å oppnå egne mål, og ikke som følge av underliggende karakterstyrker eller kjernedyder . Enkeltindividers atferd blir dermed ifølge Harman et resultat av andre faktorerers innvirkning på enkeltpersoner i en gitt situasjon, og ikke karakterstyrker eller kjernedyder.

Mischel er en ytterligere kritiker av personlighets- og karakterbegrepet da han hevder at menneskelig atferd oppstår som et resultatet av ytre miljøpåvirkninger og representerer innlærte ferdigheter som er knyttet til bestemte kontekster eller situasjoner (Kaufmann & Kaufmann, 2009; Mischel, 1990). Videre hevder Mischel (Mischel, 1990) at en gitt kontekst inneholdt så sterke iboende og implisitte innskrenkninger at det er disse som styrer individets atferd og ikke vedkommendes personlighet eller karakter.

Kritikken rettet mot karakterbegrepet er imidlertid ikke uforenelig med Peterson og Seligmans (2004) tilnærming da de også anerkjenner at atferd og karaktertrekk må forstås i rammen av den konteksten situasjonen inntreffer i. Kjernedyder og karaktertrekk må følgelig ikke forstås som prosesser som inntreffer i isolasjon fra konteksten, men heller som beskrivende for menneskers handlinger i den konteksten situasjonen rundt de skaper (Peterson & Seligman, 2004).

2.3 Krigsskolens Prosjekt «Karakter hos militære ledere»

Krigsskolen initierte i 2014 forsknings- og utviklingsprosjektet «Karakter hos militære ledere» (Boe, 2014) for å sette kadettene som uteksamineres fra skolen i bedre stand til å møte de utfordringene og oppgavene som potensielt møter de etter uteksaminering (Heen & Wathne, 2006). Krigsskolen forfekter karakter og intellekt som viktige egenskaper ved offiseren, og fremholder disse som sentrale egenskaper ved offiseren i møtet med «det

uforutsette»; situasjoner preget av det uforutsigbare, som er utfordrende å løse samt kjennetegnes ved høy grad av risiko og stress (Boe, 2014; Torgersen et al., 2013).

Evnen til å opprettholde situasjonsforståelse og fokus på gitte oppdrag vil være viktige egenskaper i møtet med det uforutsette, noe tidligere forskning imidlertid indikerer at kadetter mister under krevende feltøvelser preget av søvnmangel (Matthews et al., 2011; Matthews et al., 2005). Krigsskolen og prosjektet er imidlertid av den oppfatning at å utvikle den enkelte offiserens ulike karakterstyrker vil bidra til å redusere disse effektene og bedre kadettens evne til å håndtere det uforutsette (Boe, 2014). Prosjektet tar utgangspunkt i Peterson og Seligmans (2004) klassifisering og forståelse av begrepet karakter, målt gjennom VIA-IS (Boe, 2014).

2.3.1 Values in Action Inventory of Strengths

Values in Action Inventory of Strengths (VIA-IS) er en psykometrisk validert personlighetstest som gjennom selvrapporing måler en persons karakterstyrker (Peterson & Seligman, 2004). VIA-IS er besvart av 5,2 millioner mennesker fordelt på 196 land og er anvendt i et antall forskningsprosjekt (VIA Institute on Character, n.d.-a). VIA-IS benytter seg av et svarskjema hvor den enkelte tar stilling til et antall påstander om en selv, påstander som deretter utgjør grunnlaget for å beskrive den enkeltes karakterstyrker. VIA Institute on Character har utviklet tre tester på henholdsvis 72, 120 og 240 spørsmål (VIA Institute on Character, n.d.-d). Disse gir økende grad av nøyaktighet i beskrivelsen av den enkeltes karakterstyrker. Spørreskjemaet består av flere spørsmålsbatterier som gjennom en fempunkt Likert-skala måler respondentens rangordnede svar på uttalelser om den enkeltes forståelse av egne karakterstyrker (Brace, 2013; Jacobsen, 2015; Park, Peterson, & Seligman, 2004).

2.3.2 Kritikk av Selvrapporerende Tester

Forskere innen samfunnsvitenskapen har viet mye tid og oppmerksomhet til tendensen informanter har til å oppgi det de oppfatter som sosialt fordelaktige svar (Fisher & Katz, 2000). Ønsket om å oppgi sosialt fordelaktige svar hevdes å påvirke aspekter ved selvrapporing knyttet til blant annet personlighetsvariabler (Mick, 1996), holdninger (Fisher, 1993) og atferd (Mensch & Kandel, 1988). Schroeder og Costa (1984) underbygger

dette da de hevder at bruken av selvrappporterende tester er utfordrende på grunn av kompleksiteten av det de skal måle og at de i så stor grad baserer seg på «subjektive faktorer» (Schroeder & Costa, 1984, s. 860). Maddi, Bartone og Puccetti (1987) hevder imidlertid at Schroeder og Costas (1984) påstand er overdrevet og at nyere forskningsmetoder i stor grad overkommer de problemstillingene som fremmes og viser korrelasjon mellom diagnose og selvrappotereringen (Maddi et al., 1987).

Vazire (2010) hevder i sin SOKA modell at karakterstyrker som har lav «observerbarhet» vil være enklere å måle gjennom selvrappoterering enn de som har høy «observerbarhet» (Vazire, 2010, s. 281). Dette samsvarer med Peterson og Seligmans (2004) syn på måling av karakterstyrken ved bruk av selvrappoterering da de også hevder at enkelte karakterstyrker vil være enklere å måle gjennom denne metodikken enn andre.

Donaldson (2002) belyser i sin studie i hvilken grad jobbsøkere svarer ærlig på de forskjellige spørsmålene i selvrappotereringstester og effekten dette har på troverdigheten til resultatene. Studien viser hvordan jobbsøkeres svar på selvrappotereringstester preges av deres antakelser om arbeidsgivers preferanser og følgelig fører til at søkerne forsøker å unngå svar de opplever som avvikende fra dette. Donaldsons funn sammenfaller med annen forskning på området (Galić, Jerneić, & Kovačić, 2012; Mahar, Cologon, & Duck, 1995; Martin, Bowen, & Hunt, 2002; Melin, 2013) som indikerer hvordan jobbsøkere tilpasser svarene sine på selvrappotereringsverktøy i tråd med deres antakelser om hva som er fordelaktig eller nær opp mot en ideell søker. En av de viktigste årsakene til at jobbsøkerne velger å tilpasse svarene sine er for å fremstå så fordelaktig som mulig med tanke en mulig ansettelse (Galić et al., 2012; Mahar et al., 1995; Martin et al., 2002). Evnen til å manipulere selvrappotereringsverktøyene forutsetter imidlertid at jobbsøkeren har forståelse for de psykologiske aspektene testene måler samtidig som de må være i stand til å bedømme hvilke svar som fremstår mest fordelaktig (Melin, 2013). Melin (2013) hevder i sin studie at jobbsøkerens tilbøyelighet til å svare ærlig kan økes gjennom å advare om at indre konsistens og andre verktøy vil kunne avsløre forsøk på manipulering.

2.4 Seleksjon

Seleksjon beskrives av Farr og Tippins (2010) som den prosessen en organisasjon anvender for å avgjøre hvem som skal fylle en gitt funksjon eller stilling i egen struktur. Johnsen og Eid (2005) beskriver to prinsipielle forskjellige tilnærminger til seleksjon, henholdsvis negativ og positiv seleksjon. *Negativ seleksjon* beskrives her som en prosess innrettet mot å identifisere de søkerne som ikke møter de definerte seleksjonskravene og ekskludere disse fra videre vurdering. Seleksjon kan imidlertid også betraktes som en prosess hvor en gjennom strukturerte og ustrukturerte metoder forsøker å finne den søkeren som innehar de egenskapene en ønsker og er best egnet (Grimsø, 2011; Johnsen & Eid, 2005). En slik seleksjonsprosess vil fokusere på å finne rett person til rett stilling og omtales ofte som *positiv seleksjon* (Johnsen & Eid, 2005). Uavhengig av hvilken tilnærming en velger til seleksjonsprosessen blir den ofte påvirket av bakenforliggende årsaker.

Farr og Tippins (2010) beskriver tre bakenforliggende årsaker til at organisasjoner gjennomfører seleksjonsprosesser. En årsak kan være organisasjonens ønske om å øke egen effektivitet. En annen kan være å sikre en lovlig seleksjonsprosess som møter samfunnets normer samtidig som den er rettferdig i utvelgelsesprosessen. En tredje årsak kan være å sikre søkeren et meningsfullt arbeidsforhold som også utfordrer og bidrar til å utvikle denne. Martinussen og Hunter (2008) beskriver kostnadsaspektet som en mulig fjerde årsak for å gjennomføre seleksjonsprosesser da godt selektert personell potensielt vil være mer effektive og forbli i organisasjonen lengre. Schmidt og Hunter (1998) underbygger dette aspektet da de også hevder at godt selektert personell potensielt vil være mer effektive i tillegg til at de kan medføre lavere utdanningskostnader da de forstår arbeidsoppgavene sine fortere. I tillegg til å forstå de bakenforliggende årsakene for å gjennomføre en seleksjonsprosess er det også viktig å forstå implikasjonene ved valg av rekrutteringssystem.

Forsvaret har hovedsakelig valgt en intern rekrutteringsmodell hvor grunnleggende opplæring og utdanning gjennomføres innad i organisasjonen og videre avansement baseres på den enkeltes kompetanse og erfaring (Vik, 2013). Farr og Tippins (2010) understreker viktigheten av gode seleksjonsprosesser i organisasjoner med interne rekrutteringsmodeller. Dette da personellet som hentes inn i bunnen av systemet må ha potensiale til å bekle toppstillingene i organisasjonen da de på sikt skal bekle disse. For Forsvaret understreker dette viktigheten av å

gjennomføre gode seleksjonsprosesser da det kan argumenteres for at den nåværende rekrutteringsmodellen i begrenset grad muliggjør ekstern rekruttering på både mellom- og toppledernivå.

Utviklingen og anvendelsen av seleksjon som en prosess har over tid resultert i et antall metoder og systemer en organisasjon kan anvende for å identifisere den best egnede for en gitt stilling eller arbeidsoppgave (Hunter & Hunter, 1984; Lai, 2010; Martinsen, 2009; Russell & Domm, 1995; Schmidt & Hunter, 1998). Lai (2010) beskriver seleksjonsmetoder som en måte å vurdere den enkelte søkerens kompetanse på, noe en kan måle gjennom blant annet personlige egenskaper, kunnskapsnivå og erfaring (Martinsen, 2009). Schmidt og Hunter (1998) hevder imidlertid at validiteten for de respektive metodene er forskjellig og at det er ulike feilkilder forbundet med disse. Lai (2010) argumenterer derimot for at en ved å kombinere flere seleksjonsmetoder kan skape et seleksjonssystem som vil øke sannsynligheten for at en klarer å identifisere den beste søkeren. Valg av seleksjonsmetode og system vil påvirkes av de kravene en organisasjon stiller til prediktiv validitet, hvilke ressurser den har tilgjengelig og de kompetansekravene den identifiserer i forbindelse med seleksjonsprosessen (Lai, 2010). Behovet for å ha flere seleksjonsmetoder understrekes av funnene til Picano et al. da de i en undersøkelse av søkere til høyrisikoyrker avdekket at personlighet og mentale evnetester bare utgjorde 15% av rangeringen av de forskjellige søkerne (Picano, Roland, Rollins, & Williams, 2002). Videre er det i forbindelse med seleksjonsprosesser viktig å være bevist at en ikke er garantert å identifisere den riktige personen for stillingen, og at feil kan oppstå på tross av de forskjellige metodene og systemene (Johansen & Eid, 2005). Johansen og Eid (2005) fremmer bruken av ulike, fortrinnsvis komplementære, seleksjonsmetoder for å redusere risikoen forbundet med anvendelsen av et gitt seleksjonssystem.

Schmidt og Hunter (1998) beskriver hvordan det i takt med innføringen av nye seleksjonsmetoder har vært et økende fokus på den prediktive validiteten av disse metodene, noe som har resultert i en rekke studier for å undersøke dette. Studier av sammenhengen mellom forskjellige vurderingsmetoder og den enkeltes jobbutførelse har vist god prediktiv validitet for metoder som evnetester og bruk av seleksjonssentre (*assessment center*) (Schmidt & Hunter, 1998, s. 269), mens personlighetstester og ustrukturerte intervjuer har vist dårligere

prediktiv validitet. Guion og Gottier (1965) betviler den prediktive validiteten ved personlighetstester, noe som sammen med utfordringen med å knytte resultatene fra personlighetstester til senere jobbprestasjoner (Hough & Dilchert, 2010), kan ha bidratt til at de har vært mindre brukt i forbindelse med seleksjon. Tidligere forskning på seleksjon til utdanning i Forsvaret hevder imidlertid at personlighetstester kan være et hensiktsmessig bidrag til seleksjonsprosessen (Hystad, Eid, Laberg, & Bartone, 2011), men en må være bevist at den prediktive validiteten har vært lavere enn ved bruk av evnetester (Martinussen & Torjussen, 2004; Schmidt & Hunter, 1998).

2.5 Vitenskapelig Skjevhet og Bruksteorier ved Seleksjon i Forsvaret

Bias innen forskning, ofte oversatt til «skjevhet» på norsk, kan defineres som tilfeller hvor «resultater eller slutninger systematisk avviker fra det egentlig rette» (Braut, 2014; Staff, 2015). En mer omfattende beskrivelse av fenomenet forklarer skjevhet som «*a form of systematic error that can affect scientific investigations and distort the measurement process.*» (Sica, 2006, s. 780). Resultater eller slutninger trukket på et slikt grunnlag vil med andre ord kunne gi et feilaktig inntrykk av hvordan et gitt fenomen utarter seg eller sammenhengen mellom slike. Bias oppstår ofte som et resultat av at studier velger feil undersøkelsesmetode, er upresise i sitt utvalg av undersøkelsesobjekter eller begår feil i analysen av innsamlet data (Braut, 2014; Staff, 2015).

Staff (2015) hevder at bias kan forekomme i alle faser av et forskningsprosjekt, og at det er viktig å skille mellom utilsiktet skjevhet som følge av feil og systematisk skjevhet. Jacobsen (2015) beskriver videre hvordan feilmarginen som introduseres i et forskningsprosjekt gjennom utilsiktede feil kan reduseres betydelig gjennom å øke størrelsen på utvalget. Systematiske feil som følge av skjevhet i forskningsprosessen vil imidlertid ikke kunne kompenseres for på samme måte da en økning i utvalget ifølge Rothman (2002) ikke vil bidra til å redusere systematisk skjevhet. Sica (2006) hevder skjevhet hovedsakelig er knyttet til en studies utforming og metode og ikke de innsamlede dataene. Videre beskriver Sica (2006) hvordan skjevhet kan knyttes til forhold ved studier slik som utvelgelsen av undersøkelsesobjekter, metodiske valg forbundet med innsamlingen og målingen av data samt

analysen av disse. Forskerens holdninger til studien, fordommer forbundet med denne eller manglende kontroll på bakenforliggende variabler vil ifølge Sica (2006) også kunne bidra til skjevhet . Det finnes flere typer skjevheter innen den samfunnsvitenskapelige forskningen, hvor enkelte fremstår som viktigere og forekommer hyppigere enn andre (Delgado-Rodríguez & Llorca, 2004; Sica, 2006; Staff, 2015).

Seleksjonsbias beskrives av Delgado-Rodríguez og Llorca (2004) som «feilmarginen som oppstår når den utvalgte populasjonen ikke er representativ for den teoretiske populasjonen» (s. 635, forfatterens oversettelse). Skjevheten er blant annet forbundet med *utvalgsproblematikken* samfunnsvitenskapelige studier står ovenfor når de skal foreta utvalg som er representative for den teoretiske populasjonen, noe som potensielt kan påvirke hvorvidt det er mulig å generalisere eventuelle funn (Jacobsen, 2015, s. 289).

Hukommelsesbias, av det engelske uttrykket «*recall bias*», oppstår ifølge Staff (2015) når respondenter i varierende grad er i stand til å huske situasjoner eller fenomener en studie er interessert i å undersøke. Skjevheten vil ofte preges av hvordan en respondent opplevde utfallet av en gitt situasjon, hvorvidt dette var positivt eller negativt, og vil potensielt påvirke rapporteringen som følge av dette (Raphael, 1987; Sica, 2006). Raphael (1987) hevder videre at tidsrommet mellom hendelsen inntraff og rapporteringen vil kunne øke omfanget av en eventuell skjevheten da respondentene over tid kan tolke utfallet forskjellig eller ha vanskeligere for å huske detaljer om situasjonen.

Målebias henviser ifølge Sica (2006) til den skjevheten som oppstår når resultater innhentet ved bruk av nyutviklede måleverktøy divergerer fra resultatene en oppnår ved bruk av etablerte referanseverktøy. Nyutviklede spørreskjema er ifølge Sica (2006) spesielt utsatt for denne skjevheten frem til de er blitt validert og kvalitetssikret. Dette da spørsmålene potensielt ikke er nyanserte nok eller tar høyde for kulturelle eller kjønnsmessige forskjeller. Millsap og Everson (1993) beskriver hvordan det er utviklet et antall statistiske verktøy og metoder for å detektere målebias i nyere tid men at de nøyaktige årsakene til skjevheten er uklare. Videre hevder Millsap og Everson (1993) at tilstedeværelsen av skjevheter i resultatene fra undersøkelser indikerer at begrepene som undersøkes ikke fullt ut er forstått og at dette understreker behovet for ytterligere arbeid for å validere begrepet og undersøke utbredelsen av skjevheten. Dette kan indikere at nyutviklede måleverktøy vil ha større behov

for å teste for skjevhet og validere begrep enn etablerte og validerte måleverktøy (Millsap & Everson, 1993). For denne undersøkelsen er dette et viktig moment å ta med i det videre arbeidet selv om Peterson og Seligmans måleverktøy for de 24 karakterstyrkene oppgis å være reliable og inneha økende validitet (VIA Institute on Character, n.d.-d).

Bekreftelsestendens, av det engelske uttrykket «*confirmation bias*», beskriver tendensen til å søke etter eller vurdere informasjon på en slik måte at den er i samsvar med og bekrefter antakelser en allerede har dannet seg (Allahverdyan & Galstyan, 2014; Svartdal, 2014). Klaymans (1995) beskrivelse av bekræftelsestendensen støtter Allahverdyan og Galstyan (2014) syn på tendensen, men presiserer i tillegg på at det er en kompleks prosess med flere nyanser og typer skjevheter. Klayman (1995) reserverer imidlertid begrepet bekræftelsestendens for prosessen knyttet til *hypoteseutvikling* og mulige årsaker knyttet til skjevhet i denne. Bekræftelsestendensen kan ifølge Klayman (1995) oppstå i flere faser av hypoteseutviklingen. Tendensen kan oppstå ved at en opparbeider overdrevet stor tiltro til innledende hypoteser, og at en holder fast ved disse selv i møte med motstridende data eller bevis. Videre kan tendensen oppstå som følge av at en bevist søker data som understøtter ens egen foretrukne hypotese, eller unngår å gjennomføre eksperimenter som potensielt kan gi motstridende bevis. Dette kan også være tilfellet ved analysen av det aktuelle datagrunnlaget ved at en tillegger data som bekrefter egen foretrukne hypotese større troverdighet enn data som potensielt motstrider den (Klayman, 1995).

Takeffekt, ofte kalt «*ceiling effect*» på engelsk, er ifølge Taylor (2010) en utfordring som kan oppstå i forbindelse med datainnsamling ved bruk av spørreskjema. Effekten kan indikere mulige skjevheter i det aktuelle måleinstrumentet eller det innsamlede datagrunnlaget. Ifølge Vo og James (2010) kan effekten oppstå som følge av flere forhold, og vil kunne ha innvirkning på dataanalysen i en studie da den kan påvirke korrelasjonskoeffisienten negativt. En mulig årsak til takeffekten i en studie kan ifølge Taylor (2010) være responsskjevhet fra respondentene. Skjevheten er et resultat av at respondentenes svar på spørsmålene i et måleinstrument, i gjennomsnitt, ikke gjenspeiler den reelle verdien for en gitt variabel, og oppstår ofte i form av sosialt fordelaktige svar ved studier knyttet til atferd eller moralske spørsmål (Winter, 2010). En annen mulig årsak til takeffekt i en undersøkelse kan ifølge Vo og James (2010) være begrensninger i hva en test er i stand til å måle, på engelsk kalt «*range-of-instrument constraints*». Vo og James (2010) hevder at dette kan føre til at datagrunnlaget i

større grad indikerer hva måleinstrumentet er i stand til å måle fremfor respondentenes særtrekk. Årsaken til dette kan være at undersøkelse benytter svaralternativer som fører til større grupperinger i ytterendene av svarskalaen, noe som kan gjøre det utfordrende å skille mellom resultatene blant respondenter i disse kategoriene.

Martinussen (2005) hevder redusert spredning i variablene, ofte kalt «*restriction of range*» på engelsk, kan være en ytterligere feilkilde i statistiske undersøkelser. Faktoren er ifølge Meade (2010) ofte diskutert i forbindelse med seleksjon til utdanning eller ved tilsetning. Redusert spredning i variablene gjør seg primært gjeldende i tilfeller hvor spredningen for en av variablene en undersøker er mindre enn hva gjennomsnittet er for populasjonen generelt. En konsekvens av dette er ifølge Meade (2010) og Martinussen (2005) at korrelasjonen for den gitte variabelen vil være mindre for det utvalget en har gjort enn dersom en hadde undersøkt hele populasjonen. Martinussen (2005) hevder videre at seleksjon basert på korrelasjonsresultater fra et utvalg med redusert spredning i variablene vil resultere i redusert prediktiv validitet. Dette vil potensielt kunne påvirke denne studien da søkerne til FOS KS allerede er selektert en gang gjennom seleksjons- og opptaksprosessen til grunnleggende befalsutdanning (GBU) og kan følgelig resultere i redusert spredning i variablene.

Kristiansen (2011) beskriver i sin rapport hvordan opptaks- og seleksjonsprosessene i Forsvaret er et resultat av en rekke seleksjonsmekanismer og prosesser. Det kan følgelig argumenteres for at seleksjonsprosessen til utdanning i Forsvaret preges av de vitenskapelige skjevhetene som er beskrevet over i tillegg til de utfordringene Kristiansen (2011) identifiserer. Kristiansen (2011) hevder at bruksteorier i stor grad påvirker hvem som selekteres til videre utdanning i Forsvaret og at dette kan føre til en utdanningsprosess som i stor grad gjenspeiler den samme typen offiserer (Kristiansen, 2011). Bruksteorier, også kjent som praksisteorier, beskriver de prosessene mennesker bruker for å skape mening i møte med andre mennesker eller situasjoner gjennom å tilskrive disse gitte egenskaper (Argyris & Schön, 1996; Kristiansen, 2011). Egenskapene som tilskrives er ifølge Lauvås og Handal (2014) et resultat av de verdier og erfaringer den enkelte har gjort seg kombinert med anvendelsen av teoretisk eller praktisk kunnskap.

Kristiansen (2011) hevder videre at seleksjonsprosessen slik den gjennomføres i dag fokuserer mer på verdier og egenskaper seleksjonspersonellet utleder fra egne bruksteorier fremfor det verdigrunnlaget og egenskapene Forsvaret vektlegger gjennom blant annet *FFOD* (Forsvarets

Stabsskole, 2014; Kristiansen, 2011). Seleksjonsprosessen kan følgelig forstås mer som et resultat av den enkelte opptaksoffiserens bruksteorier og meninger enn Forsvarets overordnede verdigrunnlag. Dette kan indikere at tilførselen av et verktøy som ikke er avhengige av opptaksoffiserens subjektive meninger kan være hensiktsmessig. Bruk av de 12 karakterstyrkene Krigsskolens prosjekt har identifisert under seleksjon av personell til utdanning i Forsvaret kan følgelig være et fordelaktig bidrag i så sammenheng (Boe & Bang, 2017). Utvelgelsen av de 12 karakterstyrkene kan imidlertid sies å være basert på erfarne enkeltoffiserers bruksteorier og erfaringer og vil sann potensielt også bidra til en reproduksjon av individer lik dem selv. Uavhengig av dette vil den potensielle bruken av karakterstyrker ved seleksjon i Forsvaret avhenge av hvorvidt det er en sammenheng mellom disse og opptak til GOU eller ikke. Oppgaven vil i det videre beskrive hvordan denne problemstillingen vil angripes metodisk sett før datagrunnlaget presenteres og drøftes.

3 Metode

Dette kapitlet vil beskrive oppgavens metodiske tilnærming og omhandler de vurderingene og valgene som ligger til grunn for denne. Kapitlet vil innledningsvis argumentere for valg av forskningsdesign og metode før det redegjør for studiens populasjon, datainnsamlingen og datagrunnlaget. Deretter vil det kort beskrive måleinstrumentet som er anvendt før det beskriver sammenstillingen og bearbeidingen av datagrunnlaget. Avslutningsvis beskriver kapitlet metodiske utfordringer forbundet med studiens validitet og reliabilitet.

3.1 Valg av Forskningsdesign og Metode

Denne studien har til hensikt å undersøke hvorvidt selvrapporing av egne karakterstyrker er egnet til å predikere opptak til GOU. Studien søker gjennom en induktiv tilnærming å forstå det særegne i seleksjonsprosessen, sikre en mest mulig åpen fremgangsmåte ved datainnsamlingen og unngå påvirkning i så stor grad som mulig når en går «fra empiri til teori» (Jacobsen, 2015, s. 29).

Studiens undersøkelsesdesign tar utgangspunkt i en tverrsnittsundersøkelse da denne typen ekstensive design ifølge Jacobsen (2015) gjør det mulig å beskrive mange enheter. Videre gjør designet det mulig å undersøke en tilstand på ett gitt tidspunkt, slik som FOS KS, samtidig som en kan si noe om sammenhengen mellom ulike variabler, slik som selvrapporterte karakterstyrker og opptak til GOU. Ifølge Jacobsen (2015) representerer imidlertid ikke samfunnsvitenskapen lovmessigheter slik som naturvitenskapen, men indikerer kun sannsynligheten for en gitt virkning ved et gitt årsaksforhold. En tverrsnittsundersøkelse kan med andre ord være fordelaktig når en skal undersøke sammenhenger som i denne studien da det gjør det mulig å si noe om sannsynligheten for sammenhengene en eventuelt finner (Jacobsen, 2015).

Metodisk er det valgt en kvantitativ tilnærming da dette ofte er hensiktsmessig når en skal besvare beskrivende problemstillinger og forsøke å avdekke samvariasjon mellom fenomener som lar seg strukturere (Jacobsen, 2015). Karakterstyrker utgjør sosiale fenomener som det følgelig er mulig å måle og strukturere gjennom bruk av etablerte skalaer som det eksisterer

vitenskapelig validerte og anerkjente studier av (Grahek et al., 2010; VIA Institute on Character, n.d.-d). Dette muliggjør anvendelsen av en kvantitativ tilnærming for å undersøke om subjektive, selvrapporterte, karakterstyrker kan brukes til å predikere opptak til GOU eller ikke.

Studien har anvendt gjennomsnittsanalyse for å undersøke hvorvidt det foreligger forskjeller mellom de to respondentgruppene i undersøkelsen, henholdsvis de som ble tilbudt skoleplass ved en av krigsskolene og de som ikke ble det. Denne tilnærmingen ble valgt da den gjør det mulig å si noe om størrelsen på forskjellen mellom gruppene i tillegg til hvorvidt disse også gjelder for hele populasjonen (Ringdal, 2013). En t-test for to uavhengige utvalg ble anvendt for å se hvorvidt det forelå forskjeller i gjennomsnittsverdiene for de 24 karakterstyrkene blant de to respondentgruppene. Det statistiske analyseverktøyet IBM SPSS Statistics 24.0 er anvendt for å gjennomføre de kvantitative dataanalysene av datagrunnlaget.

3.2 Populasjon, Datainnsamling og Datagrunnlag

Krigsskolens prosjekt «Karakter hos militære ledere» samlet under FOS KS 2015 inn selvevaluerte karakterstyrker fra 271 søkere til GOU. Dette utgjorde alle søkerne, til alle linjene, ved de tre krigsskolene i Forsvaret. Kjønnfordelingen blant respondentene var 224 menn (82.7%) og 47 kvinner (17.3%). Aldersspennet strakk seg fra 20 til 49 år ($SD = 3.98$), med en gjennomsnittsalderen på 24,4 år. På grunn av bortfall i forbindelse med bearbeidingen og analysen av datagrunnlaget ble imidlertid dette antallet redusert til 230, noe som gir en svarprosent på 85 prosent. Registerdataene fra disse selvrapporteringene utgjør datagrunnlaget for denne studien.

Datainnsamlingen under FOS KS 2015 ble gjennomført av Fredrik A. Nilsen som del av Krigsskolens prosjekt «Karakter hos militære ledere». Prosjektet, tildelt prosjektnummer 40065, er godkjent av Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste og deres føringer knyttet til personvern er fulgt. De 271 respondentene ble før selvrapporteringen startet 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), at de selv valgte om de ville delta, og at resultatene fra undersøkelsen ville bli behandlet konfidensielt.

Datagrunnlaget, bestående av søkerens selvrappørterte karakterstyrker og den faktiske opptakslisten til krigsskolene for 2015, er av prosjektet gjort tilgjengelig for denne studien i anonymisert form. Testene og intervjuene gjennomført under FOS KS 2015 utgjorde grunnlaget for opptaksrdenes tilbud om skoleplass og opptakslisten for GOU i 2015. Den enkelte søkerens rangering, og eventuelle tilbud om en skoleplass, var følgelig et resultat av disse og var ikke påvirket av VIS-IS resultatene. 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 (Halvorsen, 2008; Jacobsen, 2015). Grunnlaget er fra prosjektet side strukturert og klargjort for analyse i det statistiske analyseprogrammet IBM SPSS Statistics 24.0.

3.3 Måleinstrument: VIA-IS

Den enkelte søkerens karakterstyrker ble målt ved bruk av en norsk oversettelse av selvrappørteringsverktyet VIA-IS. Det er foretatt flere studier omkring de psykrometriske egenskapene, validiteten og reliabiliteten til VIA-IS (VIA Institute on Character, n.d.-c). Studiene har vist at VIA-IS har en meget god Cronbachs alpha verdi, med et gjennomsnitt på .83. Dette er klart over kravet om at Cronbachs alpha bør være større enn .70 ($\alpha > .70$) for å være tilfredsstillende (Cronbach & Meehl, 1955; VIA Institute on Character, n.d.-c).

3.3.1 Validitet

Jacobsen (2015) hevder en undersøkelses troverdighet og validitet er avhengig av de verktøyene en benytter og at disse er i stand til å måle de fenomenene en ønsker å undersøke. Validitet kan i den sammenheng forstås som en indikasjon på hvor godt et verktøys målinger gjenspeiler fenomenet det er ment å måle. Et verktøys begrepsvaliditet indikerer korrelasjonen mellom verktøyets måling av et gitt fenomen med andre anerkjente verktøys måling av samme teoretiske fenomen, mens kriterievaliditet sier noe om hvordan verktøyets resultater samsvarer med et definert kriterium, en fasit (Bjørndal, n.d.; Jacobsen, 2015; Ringdal, 2013).

Pearsons «r» er ifølge Lee Rodgers og Nicewander (1988) den mest brukte måten å beregne korrelasjon på. Korrelasjonskoeffisienten for et verktøys kriterievaliditet er imidlertid utfordrende å definere, og en korrelasjonskoeffisient som er anvendbare i en gitt situasjon vil ikke nødvendigvis være det i en annen (EFPA, 2013). anbefalte r-verdier for å oppnå en tilfredsstillende korrelasjonskoeffisient for et verktøys kriterievaliditet kan derfor 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; Jacobsen, 2015; Johannessen, 2009; Pallant, 2016).

3.3.2 Reliabilitet

Ringdal (2013) beskriver reliabilitet som en indikator på hvorvidt gjentatte målinger med et gitt verktøy vil gi samme resultat, altså om resultatene er konsistente og stabile over tid. Et verktøys reliabilitet kan vurderes basert på forskjellige kriterier, hvor denne studien har funnet allmenn kildekritikk, intern konsistens og test-retest reliabilitet som hensiktsmessige.

Allmenn kildekritikk handler ifølge Ringdal (2013) om å sette seg inn i hvorvidt aktuelle studier har samme faglige fokus som egen studie, undersøke hvordan datainnsamling er gjennomført, samt søke etter mulige feilkilder ved innhenting eller analyse.

Intern konsistens er en indikator på om det er samsvar mellom de forskjellige spørsmålene i en gitt test, og om summen av disse gjenspeiler fenomenet de er ment å måle (Bjørndal, n.d.; Carmines & Zeller, 1979; Ringdal, 2013). Et måleverktøys reliabilitet, målt ved Cronbachs alfa (α), indikerer ifølge Ringdal (2013) konsistensen mellom de forskjellige indikatorene en benytter for å måle et fenomen. Reliabilitetsmålet for et måleverktøy styrkes med antallet indikatorer en inkluderer og styrken på sammenhengen mellom disse. For at et verktøy skal være valid angir EFPA at den interne konsistensen, Cronbachs alfa, må være større enn 0.70 ($\alpha > 0.70$) for å være tilfredsstillende (EFPA, 2013). VIA-IS spørreskjemaet bestående av 240 spørsmål er gjennom flere studier vist å møte EFPAs krav om en tilfredsstillende intern konsistens på over 0.70 ($\alpha > 0.70$), hvor den norske oversettelsen har en gjennomsnittsverdi på 0.79 (Park et al., 2004; Park, Peterson, & Seligman, 2006; VIA Institute on Character, n.d.-b, n.d.-c).

Test-retest reliabilitet indikerer ifølge Bjørndal (n.d.) korrelasjonen mellom resultatene fra et verktøyet når dette er anvendt på forskjellige tidspunkt, hvor graden av korrelasjon mellom

målingene ofte benevnes som verktøyets stabilitetskoeffisient. Dersom verktøyet 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). Datagrunnlaget for denne studien utgjør imidlertid bare en enkeltmåling, noe som ifølge Jacobsen (2015) svekker muligheten til å uttale seg om kausaliteten i mulige årsak-virkningsforhold.

3.4 Metodiske utfordringer

Forfatteren av studien har selv gjennomført den treårige bachelorutdanningen ved Krigsskolen og har forsøkt å være bevist på eventuell innvirkning dette kan ha hatt på arbeidet med studien. En kvantitativ tilnærming kan da være hensiktsmessig da den ifølge Jacobsen (2015) bidrar til en mer objektiv tilnærming til problemstillingen da den skaper større avstand til undersøkelsesenheter og konteksten enn en kvalitativ tilnærming.

Studien har gjennom en induktiv tilnærming forsøkt å være åpen til den forskningen, teorien og datagrunnlaget oppgaven baserer seg på. Skjevhetene Sica (2006, s. 786-787) omtaler som «*Reviewer bias*» og «*Reader-order bias*» kan imidlertid ha påvirket arbeidet. Sica (2006) beskriver hvordan skjevhetene relaterer til informasjonsinnhenting og tendensen til å påvirkes av tidligere studier eller data innhentet i forbindelse med annen forskning. Dette kan følgelig føre til at studier eller forskning en har lest eller gjennomført tidligere kan påvirke hvordan en tolker eller kombinerer eget datagrunnlag.

Jacobsen (2015) beskriver hvordan bruk av sekundærdata, også omtalt som registerdata ved kvantitative studier, kan være en utfordring. Dette da studien ikke har mulighet til å skreddersy datainnsamlingen til egen problemstilling men er nødt til å tilpasse seg data som er samlet inn for andre forskningsformål. Denne studien inngår imidlertid i forskningsprosjektet som har samlet inn dataene, noe som gjør at datagrunnlaget i stor grad samsvarer med oppgavens formål. Videre innebærer prosjektets tilnærming at studiens faktiske populasjon utgjør den teoretiske populasjonen, noe som utgjør en fordel for studien da det ikke har vært nødvendig å foreta et utvalg fra denne. Ifølge Jacobsen (Jacobsen, 2015) bidrar dette til å

redusere risikoen forbundet med utvalgsskjevhet samtidig som det reduserer risikoen for mulige feilkilder forbundet med frafall eller avgrensning når en må gjøre et utvalg.

4 Resultater

4.1 Resultater

4.1.1 VIA-IS

De enkelte søkeres besvarelser av VIA-IS under FOS KS 2015 utgjør hoveddelen av datagrunnlaget for denne studien og ble overført til statistikkprogrammet IBM SPSS Statistics 24.0 av prosjektet i etterkant av opptaket. En anonymisert versjon av SPSS-filen ble deretter sendt til VIACharacter.org i USA for bearbeiding og analyse. VIAcharacter.org returnerte en SPSS-fil hvor det er mulig å se den enkelte respondentens gjennomsnittsverdi for hver av de 24 karakterstyrkene. SPSS-filen fra VIACharacter.org gjør det imidlertid ikke mulig å vite hva den enkelte respondent har svart på de enkelte spørsmålene for hver av karakterstyrkene. Videre består SPSS-filen fra VIACharacter.org av resultater fra både VIA-IS basert på 240 spørsmål og VIA-IS basert på 120 spørsmål. VIA-IS versjonen med 120 spørsmål er basert på de fem spørsmålene med høyest total korrelasjon (*item-total correlation*) for den enkelte karakterstyrkens (VIA Institute on Character, n.d.-e).

4.1.2 VIA-IS og Intern Konsistens

Reliabilitet er ifølge Golafshani (2003) et viktig mål på om en test er stabil og konsistent, og kan deles inn i tre hovedkategorier; intern konsistens, test-retest pålitelighet og inter-rater pålitelighet (Cronbach & Meehl, 1955). 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). Det er ønskelig med en høyest mulig grad av intern konsistens da dette er et uttrykk for at testen er gyldig. For å være tilfredsstillende må Cronbachs alpha være større enn .70 ($\alpha > .70$) (Cronbach & Meehl, 1955).

Den gjennomsnittlige interne konsistensen, altså reliabiliteten, for VIA-IS basert på 120 spørsmål er funnet å være akseptabel (Cronbachs alpha = 0.79), mens originalversjonen basert på 240 spørsmål er funnet å være god (Cronbachs alpha på 0.83) (VIA Institute on Character, n.d.-e). Da begge versjonene av VIA-IS er funnet å ha såpass høy grad av intern konsistens, og den mottatte SPSS-filen bare inneholdt gjennomsnittsverdier for hver av de 24

karakterstyrkene, oppfattes det ikke som noen metodisk utfordring å benytte den tilsendt SPSS-filen.

4.1.3 Resultatliste FOS KS 2015

Resultatlisten for FOS KS 2015 ble fremskaffet fra Forsvarets Personell og Vernepliktssenter (FPVS), og består av en anonym og kodet Microsoft Windows Excel liste over hvem som ble tilbudt skoleplass eller ikke på en av de tre krigsskolene. I resultatlisten for FOS KS 2015 ble det lagt til en ny variabel der de som ble tilbudt skoleplass ble kodet som 1 (kvalifisert), mens de som ikke ble tilbudt skoleplass ble kodet som 0 (ikke-kvalifisert). IBM SPSS Statistics 24 ble deretter benyttet til å legge den nye variabelen inn i SPSS-filen med VIA-IS resultatene mottatt fra VIACharacter.org.

4.1.4 Sammenstilling og Bearbeiding av Datagrunnlag

Datagrunnlaget for studien består av resultatlisten for FOS KS 2015, bestående av 285 søkere med unike identifikasjonsnumre (ID-nummer), og selvrapporteringsdata innhentet ved bruk av VIA-IS bestående av 271 respondenter med unike ID-nummer. VIA-IS resultatene ble innledningsvis sendt til VIA Institute i USA for sammenstilling før de ble returnert til prosjektet og deretter gjort tilgjengelig for denne studien. Resultatene fra VIA-IS testene, både 120- og 240- spørsmålstestene, ble slått sammen og utgjør datagrunnlaget for søkerens karakterstyrker i det videre arbeidet med studien. Resultatlisten for FOS KS 2015 ble innhentet fra FPVS og kategoriserte ved bruk av ID-nummer som samsvarte med de ID-numrene som ble brukt under VIA-IS testen. Søkerne ble deretter kategoriser i to grupper, henholdsvis de søkerne som ble tilbudt GOU og de som ikke ble det.

Sammenstillingen av datagrunnlaget tok utgangspunkt i ID-nummeret til de 271 respondentene i VIA-IS resultatene og koblet disse opp mot ID-numrene i FOS KS 2015 resultatlisten. Av disse manglet 16 respondenter ID-nummer og ble ekskludert fra det videre analysearbeidet da det ikke var mulig å avdekke hvorvidt disse var tilbudt skoleplass eller ikke. Videre hadde åtte av respondentene samme ID-nummer, da fire av ID-numrene forekom to ganger hver, noe som førte til at disse også ble ekskludert fra den videre dataanalysen. I tillegg forekom ikke ID-nummeret til 17 av respondentene i VIA-IS resultatene i resultatlisten for FOS KS 2015 fra FPVS, noe som førte til at disse også ble ekskludert fra det videre arbeidet. Etter bortfall bestod datagrunnlaget av 230 respondenter. For analysearbeidet ble

disse fordelt på to respondentgrupper, henholdsvis «kvalifiserte» (1) og «ikke-kvalifiserte» (0) respondenter. De «kvalifiserte» respondentene var søkerne som ble tilbudt GOU ved en av krigsskolene ($n = 141$), mens de «ikke kvalifiserte» respondentene var søkerne ($n = 89$) som ikke ble tilbudt skoleplass.

4.1.5 Statistiske Analyser

Det ble innledningsvis gjennomført deskriptive analyser for å utarbeide en oversikt over gjennomsnittsverdiene de to respondentgruppene, henholdsvis kvalifiserte og ikke-kvalifiserte respondenter, hadde angitt for de 24 karakterstyrkene i VIA-IS. Videre ble det gjennomført t-tester for uavhengige utvalg for å undersøke om det forelå signifikante forskjeller mellom de to respondentgruppene gjennomsnittsverdier for de 24 karakterstyrkene. Variansanalyser (ANOVAS) ble også benyttet for å undersøke om det forekom forskjeller mellom de kvalifiserte respondentene som ble tilbudt skoleplass og de ikke-kvalifiserte respondentene når det gjaldt i hvilken grad de selv mente at de hadde de ulike karakterstyrkene.

4.1.5.1 Deskriptiv Analyse av Karakterstyrkene i VIA-IS

Tabell 2 nedenfor gir en oversikt over de to respondentgruppene gjennomsnittsverdier og standardavviket for hver av de 24 karakterstyrkene. Karakterstyrkene er i tabellen rangert basert på de kvalifiserte respondentenes gjennomsnittsverdi for den enkelte av disse.

Tabell 2

Gjennomsnittsverdier (M) og Standardavvikelser (SD) Gitt av FOS KS 2015 Søkere til de 24 Karakterstyrkene

Karakterstyrker	Kvalifisert (n=141)	Ikke-kvalifisert (n=89)
	M (SD)	M (SD)
1. Integritet	4.33 (0.36)	4.26 (0.33)
2. Utholdenhet	4.08 (0.44)	4.05 (0.40)
3. Evne til å elske og bli elsket	4.03 (0.52)	3.97 (0.40)

4. Dømmekraft	4.03 (0.36)	3.86 (0.41)
5. Rettskaffenhet	4.00 (0.41)	4.00 (0.44)
6. Nysgjerrighet	4.00 (0.42)	3.90 (0.37)
7. Vennlighet	3.97 (0.42)	3.93 (0.39)
8. Lagspiller	3.96 (0.43)	3.93 (0.40)
9. Håp	3.94 (0.42)	3.87 (0.43)
10. Perspektiv	3.93 (0.39)	3.78 (0.37)
11. Energi	3.91 (0.48)	3.83 (0.39)
12. Humor	3.84 (0.49)	3.83 (0.52)
13. Lederskap	3.83 (0.42)	3.78 (0.39)
14. Takknemlighet	3.82 (0.55)	3.72 (0.46)
15. Mot	3.81 (0.42)	3.66 (0.39)
16. Sosial intelligens	3.80 (0.47)	3.66 (0.47)
17. Selvregulering	3.75 (0.54)	3.71 (0.47)
18. Tilgivelse og barmhjertighet	3.75 (0.41)	3.69 (0.43)
19. Kreativitet	3.71 (0.62)	3.55 (0.53)
20. Læringslyst	3.54 (0.51)	3.44 (0.52)
21. Veloverveidhet	3.50 (0.44)	3.42 (0.48)
22. Beskjedenhet og ydmykhet	3.22 (0.57)	3.25 (0.51)
23. Sans for skjønnhet og perfeksjon	2.89 (0.68)	2.86 (0.58)
24. Religiøsitet og åndelighet	2.39 (0.75)	2.45 (0.72)

¹Skala fra 1 (Helt ulikt meg) til 5 (Helt likt meg).

Av tabell 2 fremgår det at den kvalifiserte respondentgruppen skåret noe høyere på 21 av de 24 karakterstyrkene sammenlignet med den ikke-kvalifiserte respondentgruppen, mens begge respondentgruppene skåret likt på karakterstyrken rettskaffenhet. Videre fremgår det at den

kvalifiserte respondentgruppen skåret litt lavere på karakterstyrkene *beskjedenhet og ydmykhet* (M = 3,22 for kvalifiserte og M = 3,25 for ikke kvalifiserte) og *religiøsitet og åndelighet* sammenlignet med de ikke-kvalifiserte respondentgruppen (M = 2,39 for kvalifiserte og M = 2,45 for ikke-kvalifiserte).

4.1.5.2 T-test av Respondentgruppens Karakterstyrker

For å undersøke om det forelå signifikante forskjeller mellom de to respondentgruppens selvrappotering av de 24 karakterstyrkene ble det i det videre analysearbeidet gjennomført en t-test for uavhengige utvalg (*independent samples t-test*) (Johannessen, 2009). Tabell 3 nedenfor gjengir t-verdiene og signifikansnivåene for de to respondentgruppens selvrappotering av de 24 karakterstyrkene.

Tabell 3

T-verdier og Signifikansnivåer for Svarene på de 24 Karakterstyrkene Avgitt av Kvalifiserte (n=141) og Ikke-kvalifiserte Respondenter (n=89)

Karakterstyrker	T-verdi	Signifikansnivå
1. Integritet	t(228) = 1.46	p= .15
2. Utholdenhet	t(228) = .49	p= .63
3. Evne til å elske og bli elsket	t(228) = .99	p= .33
4. Dømmekraft	t(228) = 3.46	p< .01**
5. Rettskaffenhet	t(228) = .53	p= .96
6. Nysgjerrighet	t(228) = 1.84	p= .07
7. Vennlighet	t(228) = .71	p= .48
8. Lagspiller	t(228) = .64	p= .52
9. Håp	t(228) = 1.35	p= .18
10. Perspektiv	t(228) = 2.71	p< .01**
11. Energi	t(228) = 1.36	p= .18
12. Humor	t(228) = .13	p= .90
13. Lederskap	t(228) = .88	p= .38
14. Takknemlighet	t(228) = 1.40	p= .16
15. Mot	t(228) = 2.76	p< .01**
16. Sosial intelligens	t(228) = 2.24	p< .05*
17. Selvregulering	t(228) = .62	p= .53

18. Tilgivelse og barmhjertighet	t(228) = 1.02	p= .31
19. Kreativitet	t(228) = 1.95	p= .05
20. Læringslyst	t(228) = 1.41	p= .16
21. Veloverveidhet	t(228) = 1.29	p= .20
22. Beskjedenhet og ydmykhet	t(228) = -.41	p= .68
23. Sans for skjønnhet og perfektjon	t(228) = .29	p= .77
24. Religiøsitet og åndelighet	t(228) = -.58	p= .57

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

Av tabell 3 fremgår det at det bare ble funnet en signifikant forskjell mellom de to respondentgruppene for fire av de 24 karakterstyrkene. For karakterstyrken *dømmekraft* viste analysen at den kvalifiserte gruppen skåret signifikant høyere ($M = 4.03$) enn den ikke-kvalifiserte gruppen ($M = 3.86$), $t(228) = 3.46$, $p = .001$. Videre viste analysen at den kvalifiserte gruppen skåret signifikant høyere ($M = 3.93$) på karakterstyrken *perspektiv* sammenlignet med den ikke-kvalifiserte gruppen ($M = 3.78$), $t(228) = 2.71$, $p = .007$. Analysen viste videre at den kvalifiserte gruppen skåret signifikant høyere ($M = 3.81$) enn den ikke-kvalifiserte gruppen ($M = 3.66$), $t(228) = 2.76$, $p = .006$ på karakterstyrken *mot*. Det viste seg også at den kvalifiserte gruppen skåret signifikant høyere ($M = 3.80$) på karakterstyrken *sosial intelligens* sammenlignet med den ikke-kvalifiserte gruppen ($M = 3.66$), $t(228) = 2.24$, $p = .026$. Det ble i analysen også avdekket en meget sterk tendens til at den kvalifiserte gruppen skåret høyere ($M = 3.71$) enn den ikke-kvalifiserte gruppen ($M = 3.55$) på karakterstyrken *kreativitet*, $t(228) = 1.95$, $p = .053$. Tendensen er akkurat over signifikangrensen på .05, men gir en indikasjon på at det var forskjeller mellom de to gruppene også på denne karakterstyrken. Dersom en hadde antatt at det ikke eksisterte like varianser mellom de to gruppene, ville forskjellen ha vært signifikant ($p = .045$). Resultatene av analysen viser at de karakterstyrkene med signifikante forskjeller mellom de to respondentgruppene inngår i tre av de seks kjernedydene til Peterson og Seligman (2004). Karakterstyrkene *dømmekraft*, *perspektiv* og *kreativitet* tilhører kjernedyden *visdom og kunnskap*, karakterstyrken *mot* tilhører kjernedyden *mot*, mens karakterstyrken *sosial intelligens* tilhører kjernedyden *medmenneskelighet*. Resultatene indikerer dermed at respondentene i den kvalifiserte gruppen skåret signifikant høyere på tre av de fem karakterstyrkene innen kjernedyden *visdom og kunnskap*, mens det for de øvrige kjernedydene bare var signifikante forskjeller på en av de tilhørende karakterstyrkene.

4.1.5.3 T-test av de Seks Kjernedydene

For å videre undersøke om den kvalifiserte gruppen skilte seg fra den ikke-kvalifiserte gruppen ble de 24 karakterstyrkene slått sammen til seks kjernedyder i tråd med Peterson og Seligmans (Peterson & Seligman, 2004) taksonomi og oversikt over karakterstyrker og kjernedyder. De fem karakterstyrkene *kreativitet, nysgjerrighet, dømmekraft, læringslyst og perspektiv* ble slått sammen til en ny variabel kalt visdom og kunnskap. De fire karakterstyrkene *integritet, mot, utholdenhet og energi* ble slått sammen til en ny variabel kalt mot. Variabelen medmenneskelighet ble satt sammen av de tre karakterstyrkene *evne til å elske og bli elsket, vennlighet og sosial intelligens*. Videre ble de tre karakterstyrkene *lagspiller, rettskaffenhet og lederskap* slått sammen til en ny variabel kalt rettferdighet. De fire karakterstyrkene *tilgivelse og barmhjertighet, beskjedenhet og ydmykhet, veloverveidhet og selvregulering* ble slått sammen til en ny variabel kalt måtehold. Den siste variabelen, transendens, ble satt sammen av de fem karakterstyrkene *sans for skjønnhet og perfektjon, takknemmelighet, håp, humor og religiøsitet og åndelighet*. Til slutt ble det beregnet en gjennomsnittsverdi for hver av de nye variablene basert på gjennomsnittsverdiene de to respondentgruppene hadde for de tilhørende karakterstyrkene som gjengitt i Tabell 2. T-tester for uavhengige utvalg (*independent samples t-test*) ble deretter gjennomført for å undersøke om det fantes signifikante forskjeller mellom de to respondentgruppene gjennomsnittsverdier for de seks nye variablene, og således de seks kjernedydene disse gjenspeiler. Tabell 4 viser en oversikt over t-verdiene og de tilhørende signifikansnivåene for sammenligningen av de to respondentgruppene gjennomsnittsverdier for de seks kjernedydene.

Tabell 4

T-verdier og Signifikansnivåer for Svarene Avgitt av Kvalifiserte (n=141) og Ikke-kvalifiserte Respondenter (n=89) for de Seks Kjernedydene.

Kjernedyder	T-verdi	Signifikansnivå
1. Visdom og kunnskap	t(228) = 3.28	p<.01*
2. Mot	t(228) = 2.06	p<.05*
3. Medmenneskelighet	t(228) = 1.70	p= .09

4. Rettferdighet	t(228) = .62	p= .54
5. Måtehold	t(228) = .90	p= .37
6. Transendens	t(228) = 1.84	p= .07

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

Analysen viste en signifikant effekt for kjernedyden *visdom og kunnskap*, $t(228) = 3.28$, $p = .001$. Den kvalifiserte respondentgruppen skåret her signifikant høyere på kjernedyden *visdom og kunnskap* ($M = 3.84$) sammenlignet med den ikke-kvalifiserte gruppen ($M = 3.71$). Videre viste analysen også en signifikant effekt for kjernedyden *mot*, $t(228) = 2.06$, $p = .040$. Her skåret den kvalifiserte respondentgruppen signifikant høyere på kjernedyden *mot* ($M = 4.03$) sammenlignet med den ikke-kvalifiserte gruppen ($M = 3.95$). For kjernedyden *medmenneskelighet* ble det derimot ikke funnet noen signifikant effekt, $t(228) = 1.70$, $p = .09$, selv om den kvalifiserte respondentgruppen skåret noe høyere ($M = 3.94$) sammenlignet med den ikke-kvalifiserte respondentgruppen ($M = 3.86$). Heller ikke for kjernedyden *rettferdighet*, $t(228) = .62$, $p = .54$, ble det funnet noen signifikant forskjell mellom de to respondentgruppene. For denne kjernedyden skåret den kvalifiserte respondentgruppen ubetydelig høyere ($M = 3.93$) enn den ikke-kvalifiserte respondentgruppen ($M = 3.90$). For kjernedyden *måtehold* ble det heller ikke funnet noen signifikante forskjeller mellom de to respondentgruppene. Den kvalifiserte respondentgruppen skåret også her ubetydelig høyere, henholdsvis $M = 3.56$ for den kvalifiserte gruppen og $M = 3.52$ for den ikke-kvalifiserte gruppen, $t(228) = .90$, $p = .37$. Avslutningsvis viste analysen at det for kjernedyden *transendens* bare forelå ubetydelige forskjeller mellom de to respondentgruppene. Den kvalifiserte respondentgruppen skåret her $M = 3.38$ sammenlignet med den ikke-kvalifiserte respondentgruppen som skåret $M = 3.35$, $t(228) = .60$, $p = .55$.

Analysen av kjernedydene viste at resultatene for de to kjernedydene *visdom og kunnskap* og *mot* skilte seg ut fra de andre da den kvalifiserte respondentgruppen skåret signifikant høyere enn den ikke-kvalifiserte respondentgruppen på begge to.

5 Presentasjon og Drøfting av Funn

Dette kapittelet vil med utgangspunkt i datagrunnlaget og analysene presentert i kapittel fire drøfte hvorvidt selvevaluerte karakterstyrker blant søkere på FOS KS er egnet til å predikere tilbud om GOU ved en av krigsskolene. Tolkningen og drøftingen av egne resultater er ifølge Hellevik (2002) en utfordrende fase av forskningsprosessen. Fasen stiller krav både til forskerens evne til å innta en åpen og kreativ tilnærming, men også til dennes kritiske sans slik at en unngår å trekke forhastede slutninger. Hellevik (2002) understreker i fortsettelsen av dette viktigheten av at forskeren er bevist prinsippet om tolkningsmangfold. En bestemt tolkning av resultatene er ikke nødvendigvis riktig selv om den samsvarer med tendensene en selv har avdekket. Andre tolkninger kan samsvare like godt med resultatene en har avdekket og kan således utgjøre en like god, eller sågar bedre, forklaring på fenomenet. Et resultat av dette er ifølge Hellevik (2002) at en innen samfunnsvitenskapen aldri bør hevde at en spesifikk tolkning alene utgjør den eneste forklaringen på et fenomen eller tendens.

Kapittelet vil innledningsvis drøfte hvorvidt den enkelte søkerens tolkning og bruk av Likert-skalaen i VIA-IS kan ha påvirket resultatene. Deretter vil det se på hvorvidt de enkelte kjernedydene, og deres tilhørende karakterstyrker, fremstår som egnet til å predikere opptak til GOU.

5.1 VIA-IS: Respondentenes Tolkning og Bruk av Skalaen

En av hovedutfordringene ved forskningsopplegg som benytter seg av spørreundersøkelser som anvender skalaer er antakelsen om at respondentene tolker og anvender disse på samme måte (Ward, Gruppen, & Regehr, 2002). For denne undersøkelsen innebærer det at de forskjellige respondentene kan ha tolket og brukt Likert-skalaen for de respektive spørsmålene i VIA-IS forskjellig.

Tolkning innebærer at to respondenter som begge har vurdert seg som sterke på en gitt karakterstyrke, og ment å skåre seg høyt på denne, følgelig kan ha endt opp med forskjellige verdier for det samme spørsmålet da de tolker Likert-skalaen forskjellig (Ward et al., 2002). Ifølge Ward et al. (2002) vil selv de mest gjennomarbeide og velutviklede kan spørreskjema være åpen for tolkning. Dette innebærer en mulig skjevhet i datagrunnlaget da en respondent kan ha oppfattet påstanden «likt meg» som en god skåre, mens en annen oppfatter «helt likt meg» som en god skåre på det samme spørsmålet. Muligheten for at respondentene har tolket

skalaen forskjellig på de respektive spørsmålene er følgelig noe en må være bevist i den videre drøftingen. Skjevheten forsterkes potensielt ytterligere av forskningen til Silvera og Seger (2004). Denne har vist at nordmenn har en tendens til å unngå ytterpunktene på en skala når de fyller ut spørreundersøkelser, på norsk ofte kalt selvforsterking (refereres til som *self-enhancement bias* på engelsk), og følgelig svarer nærmere midtpunktet. Respondentgruppens gjennomsnittsverdier for karakterstyrkene, gjengitt i Tabell 4, kan tolkes i retning av dette da gjennomsnittsverdiene hovedsakelig ligger mellom 3.5 og 4. For begge respondentgruppene var det bare en karakterstyrke, *Integritet*, som hadde et gjennomsnitt som tydelig var over 4 ($M = 4.33$ for de kvalifiserte og $M = 4.26$ for de ikke-kvalifiserte). Blant søkerne som ble tilbudt skoleplass var det bare en karakterstyrke med et gjennomsnitt på under 3.5 (*Beskjedenhet og ydmykhet* ($M = 3.22$)), og to karakterstyrker med et gjennomsnitt på under 3 (*Sans for skjønnhet og perfeksjon* ($M = 2.89$) samt *Religiøsitet og åndelighet* ($M = 2.39$)). Blant søkerne som ikke ble tilbudt skoleplass var det derimot tre karakterstyrker med et gjennomsnitt på under 3.5 (*Læringslyst* ($M = 3.44$), *Veloverveidhet* ($M = 3.42$) samt *Beskjedenhet og ydmykhet* ($M = 3.25$)), mens det også her bare var to karakterstyrker som hadde et gjennomsnitt på under 3 (*Sans for skjønnhet og perfeksjon* ($M = 2.86$) samt *Religiøsitet og åndelighet* ($M = 2.45$)). Forskjellen kan også skyldes varierende grad av selvbevissthet omkring de fire rutene i Joharis vindu blant de respektive respondentene, noe som også kan påvirke testresultatene for selvevaluerte karakterstyrker (Klonsky et al., 2002; Vazire, 2010).

Sosialt fordelaktige svar representerer hvordan de respektive respondentene kan ha forsøkt å bruke Likert-skalaen og VIA-IS for å fremstå fordelaktig i forbindelse med FOS KS (Fisher & Katz, 2000; Vo & James, 2010). Et slikt forsøk på å manipulere VIA-IS kan antas å basere seg på respondentens antakelser om Forsvarets preferanser og en forestilling om hva en ideell søker er (Donaldson & Grant-Vallone, 2002). Manipulering av VIA-IS kan imidlertid vise seg vanskelig da det krever innsikt i hvilke psykologiske aspekter Forsvaret søker å teste og måle samt forståelse for hva som fremstår som fordelaktig (Melin, 2013). Dette vanskeliggjøres ytterligere av at respondenten må vurdere og ta stilling til dette fortløpende mens VIA-IS testen gjennomføres.

Respondentene ble imidlertid før gjennomføringen av VIA-IS forklart hva verktøyet var ment å måle og hvordan Likert-skalaen bidro til dette. En kan derfor argumentere for at ulik bruk av Likert-skalaen i besvarelsen av de forskjellige spørsmålene ikke utgjør en så stor skjevhet i datagrunnlaget, selv om det er en mulighet. Forskjellig tolkning av Likert-skalaen utgjør

dermed en mulig årsak til variasjoner i datagrunnlaget som ikke ville ha vært der uten denne skjevheten (Silvera & Seger, 2004; Ward et al., 2002). Den enkelte respondents tolkning og bruk av Likert-skalaen i VIA-IS fremstår følgelig ikke som en feilkilde eller skjevhet stor nok til å negativt påvirke resultatene fra VIA-IS eller eventuelle funn knyttet til karakterstyrkenes evne til å predikere opptak. Det er imidlertid en faktor en må være bevist i den videre drøftingen.

5.2 Kjernedyder og Karaktertrekk - Egnen for Prediksjon?

Kjernedydene utgjør det overordnede rammeverket i Peterson og Seligmans (2004) taksonomi, mens karakterstyrkene representerer de enkelte bestanddelene av disse. Karakterstyrkene utgjør de psykologiske prosessene i kjernedydene og beskriver forskjellige måter disse kan utvises på (Peterson & Seligman, 2004). Flere av karakterstyrkenes beskrivelser vil følgelig fremstå som relativt like, med det resultat at den påfølgende drøftingen tidvis kan inkludere de samme argumentene. Drøftingen tar utgangspunkt i den enkelte kjernedyden og hvorvidt selvrapporteringen av denne, og de tilhørende karakterstyrkene, kan være egnet til å predikere opptak til GOU.

5.2.1 Kjernedyden Visdom og Kunnskap

Kjernedyden *visdom og kunnskap* handler om evnen til å tilegne seg, og omsette, ny kunnskap i mellommenneskelige relasjoner og møte med nye situasjoner (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004). T-testen av de seks kjernedydene viste en signifikant forskjell mellom to respondentgruppene, hvor de søkerne som ble tilbudt skoleplass skåret høyere på kjernedyden *visdom og kunnskap* enn de som ikke ble tilbudt skoleplass. Den signifikante forskjellen mellom de to respondentgruppene indikerer at kjernedyden *visdom og kunnskap* kan være egnet til å predikere opptak til GOU. Det kan være flere årsaker til at de søkerne som indikerer at de er nysgjerrige og lærelystene, evner å tenke kreativt og klarer å innta et helhetlig perspektiv potensielt velges foran de som skårer lavere på disse karakterstyrkene. En mulig forklaring på dette kan være at Forsvaret betrakter disse som viktige egenskaper for offiseren i møtet med uforutsigbare og utfordrende situasjoner (Forsvarsstaben, 2012). Offiserene som utdannes ved krigsskolene er etter endt utdanning ment å bekle stillinger på troppssjefs-, og kompanisjefsnivå, hvor de forventes å møte utfordrende situasjoner preget av

høy grad av risiko og stress (Heen, 2006; Heen & Wathne, 2006). Forsvaret kan følgelig ha valgt å vektlegge disse egenskapene som følge av organisatorisk erfaring eller bruksteorier, potensielt begge, da de kan bidra til å bedre offiserens prestasjonsevne og håndtering av denne typen situasjoner (Boe, 2014; Matthews et al., 2011; Matthews et al., 2005).

En annen mulig forklaring på den signifikante forskjellen mellom de to respondentgruppene kan være forhold knyttet til den enkelte søker eller studiens metode. Ward et al. (2002) hevder at respondentenes tolkning, og vektning, av et spørreskjema kan være forskjellig. Dette kan ifølge Ward et al. (2002) føre til skjevheter i resultatene og potensielt få gruppene til å fremstå forskjellige. Ifølge Vazire (2010) kan respondentenes varierende grad av selvinnsikt også påvirke resultatene og bidra til at gruppene kan fremstå som forskjellige. At de to gruppene fremstår som forskjellige kan også skyldes hva Fisher og Katz (2000) omtaler som sosialt fordelaktige svar fra noen av respondentene, hvor disse forsøker å manipulere testen for å fremstå som en bedre søker (Donaldson & Grant-Vallone, 2002).

Kreativitet

Karakterstyrken *kreativitet* handler om evnen til å håndtere oppdukkende situasjoner på en hensiktsmessig måte i tråd med etablerte målsetninger (Bang, 2015). Ofte skjer dette gjennom innovative og nye handlemåter med utgangspunkt i egne erfaringer og kunnskap. Analysen av de to respondentgruppens VIA-IS resultater viste at det ikke foreligger noen signifikant forskjell mellom de to gruppene, selv om den kvalifiserte gruppen viste en meget sterk tendens til å skåre høyere på karakterstyrken. Selv om det lave signifikansnivået indikerer at det er forskjell på de to gruppene, fremstår ikke dette som nok til å indikere at karakterstyrken er egnet til å predikere opptak til GOU alene.

På den ene siden kan den sterke tendensen ($p = .053$) skyldes at GOU potensielt representerer overgangen til et nytt nivå i organisasjonen med større, og mer vidtrekkende, konsekvenser. Det kan argumenteres for at offiseren etter GOU potensielt kan eksponeres for mer komplekse situasjoner og utfordringer knyttet til operasjonsmønster, men også til mellommenneskelige relasjoner og ansvar (Forsvarets Stabsskole, 2014). I møte med nye og uforutsette situasjoner, potensielt stilt ovenfor en motstander som fremtvinger bruk av dødelig makt, kan evnen til å tenke kreativt i forhold til anvendelsen av egne styrker være avgjørende. Dette er også i tråd med Forsvarets ledelsesfilosofi hvor kreativitet og initiativ betraktes som viktige for å løse organisasjonens oppgaver (Forsvarsstaben, 2012). Evnen til å tenke kreativt i møte med nye

situasjoner kan dermed være en egenskap Forsvaret som organisasjon har identifisert som hensiktsmessig for offiserer på et høyere nivå å inneha, og følgelig søker ved seleksjon. Den sterke tendensen kan på motsatt side også skyldes metodiske skjevheter ved søkerne eller studien. En årsak til den sterke tendensen kan være at den ene gruppen i større grad har søkt å avgi sosialt fordelaktige svar for å fremstå som bedre kandidater (Donaldson & Grant-Vallone, 2002; Fisher & Katz, 2000). Respondentenes tolkning av Likert-skalaen i VIA-IS, og den påfølgende vektingen av svaralternativene, kan være en annen årsak til forskjellen mellom gruppene (Ward et al., 2002). Hukommelsesbias kan også ha påvirket resultatene fra VIA-IS da respondentenes opplevelse av en gitt situasjon, og utfallet av denne, kan påvirke hvordan de velger å rapportere denne (Sica, 2006). De respektive skjevhetene kan ha bidratt til å skape forskjeller i resultatene fra VIA-IS, noe som kan ha påvirket t-testanalysen i retning av en sterk tendens.

Nysgjerrighet

Karakterstyrken *nysgjerrighet* handler om hvor åpen individet er for å ta inn over seg det som skjer rundt en, hvor åpen en er for ny kunnskap, samt viljen til å tilpasse egne meninger i tråd med dette (Bang, 2015). T-testen av VIA-IS resultatene viste at det ikke er noen signifikant forskjell mellom de to respondentgruppene for karakterstyrken, og indikerer at den ikke er egnet til å predikere opptak til GOU.

En mulig forklaring på hvorfor gruppene fremstår som like er hvordan karakterstyrken sier noe om evnen og viljen til å håndtere uklare situasjoner, og implikasjonene dette kan ha for Forsvaret. Befal og offiserer på alle nivåer i Forsvaret vil kunne forventes å utsettes for uklare situasjoner på ett eller annet tidspunkt, være seg i form av direkte kamphandlinger eller utfordrende og krevende arbeidsoppgaver i fredstid (Forsvarsstaben, 2012). Videre kan det argumenteres for at evnen til å absorbere ny informasjon, og endre mening i tråd med denne, kan være fordelaktig for en offiser ved håndteringen av uklare situasjoner. FFOD kan tolkes til støtte for dette da tempoet i planleggingen og utførelsen av militære operasjoner, altså evnen til å absorbere og omsette informasjon i møte med en motstander, understrekes som viktig ved manøverkrigføring (Forsvarets Stabsskole, 2014). Et mulig resultat av dette kan være at Forsvaret anser karakterstyrken som hensiktsmessig, og gjennom seleksjon til GBU søker kandidater som innehar karakterstyrken, mens påfølgende utdanning og trening søker å

styrke den (Biswas-Diener et al., 2011). Det kan argumenteres for at dette resulterer i at respondentgruppene fremstår som like i analysen.

En annen mulig forklaring kan være tilstedeværelsen av en takeffekt, hvor respondentene kan ha skåret seg høyt på karakterstyrken, men VIA-IS ikke har vært finmasket nok til å fange opp forskjellen på disse (Taylor, 2010; Vo & James, 2010). Denne effekten kan potensielt ha blitt forsterket ytterligere av den norske tendensen til å ikke benytte seg av ytterpunktene på Likert-skalaen, noe som kan resultere i en større gruppering av respondenter rundt de nest høyeste verdiene (Silvera & Seger, 2004). Resultatene kan også ha blitt påvirket på samme måte gjennom en redusert spredning i variabelen som følge av at denne kan ha blitt vektlagt ved utplukkingen av personell til GBU (Martinussen, 2005).

Dømmekraft

Karakterstyrken *dømmekraft* handler om evnen til å reflektere over problemstillinger, og endre standpunkt, i tråd med ny informasjon slik at en unngår å ta forhastede avgjørelser (Bang, 2015). For karakterstyrken viste analysen av VIA-IS resultatene at det er en signifikant forskjell mellom de to respondentgruppene, hvor de kvalifiserte søkerne i gjennomsnitt skåret seg høyere. Den signifikante effekten indikerer at karakterstyrken kan predikere opptak til GOU alene eller som del av kjernedyden *visdom og kunnskap*.

En grunn til dette kan være at offiserer forventes å møte utfordrende situasjoner og problemstillinger etter GOU (Heen & Wathne, 2006), situasjoner og problemstillinger det kan argumenteres for vil tilta i kompleksitet og omfang med offiserens økende grad (Forsvarets Stabsskole, 2014). Følgelig kan det argumenteres for at evnen til å reflektere over situasjonen en står ovenfor, absorbere ny informasjon, og deretter omstille eget tenkesett vil kunne være viktige egenskaper for en offiser. Dette er også i tråd med de prinsippene FFOD angir som retningsgivende for gjennomføringen av fellesoperasjoner (Forsvarets Stabsskole, 2014). Et resultat av dette kan være at Forsvaret som organisasjon over tid kan ha identifisert, og fremhevet, egenskapene forbundet med karakterstyrken gjennom seleksjon til GBU, og videre søkt å utvikle den gjennom utdanning og trening av eget personell (Biswas-Diener et al., 2011).

En annen grunn til den signifikante forskjellen mellom gruppene kan være metodiske skjevheter og respondentenes besvarelse av VIA-IS. Respondentene kan, i samsvar med Ward et al. (2002), ha tolket svaralternativene til påstandene VIA-IS benytter forskjellig. Dette kan

ha bidratt til å skape større spredning i gjennomsnittsverdiene for karakterstyrken enn det i realiteten er, og derigjennom påvirket resultatene fra analysen (Ward et al., 2002). Videre kan graden av selvbevissthet blant søkerne føre til at en som potensielt innehar en større grad av dømmekraft, på grunn av dårlig selvbevissthet, skårer seg selv lavere enn en som innehar en lavere grad av karakterstyrken (Vazire, 2010). Likeledes kan det også være i forhold til å skåre seg selv for høyt på samme karakterstyrke. Vazires (2010) funn omkring nøyaktigheten av selvrapporing for personlighetstrekk indikerer imidlertid dette ikke at dette er i stand til å overskygge potensialet karakterstyrken *dømmekraft* har for å kunne predikere opptak til GOU.

Læringslyst

Karakterstyrken *læringslyst* handler om evnen til å tilegne seg ny kunnskap og nye ferdigheter samtidig som en bygger videre på de ferdighetene og kunnskapen en allerede har (Bang, 2015). Signifikansnivået fra t-testen av de to respondentgruppene gjennomsnittsverdier for karakterstyrken avdekket at det ikke forelå noen signifikant forskjell mellom gruppene, og indikerer at styrken er uegnet til å predikere opptak til GOU.

En årsak til at de to respondentgruppene fremstår som like kan være at offiserens evne til å tilegne seg ny kunnskap og nye ferdigheter kan fremstå som fordelaktig for Forsvaret. Dette understrekes i *Grunnsyn på ledelse* (Forsvarsstaben, 2012) hvor egenskapene kan tolkes som viktige bidrag til den oppdragsbaserte organisasjonskulturen Forsvarssjefen ønsker å etablere gjennom ledelsesfilosofien. Det kan også argumenteres for at evnen til å tilegne seg, og anvende, ny kunnskap hurtig i møte med en potensiell motstander kan være hensiktsmessig, noe som understøttes av de retningsgivende prinsippene *FFOD* gir for fellesoperasjoner (Forsvarets Stabsskole, 2014). Dette kan tolkes i retning av at Forsvaret som organisasjon, og enkeltoffiserer basert på deres bruksteorier, oppfatter dette som fordelaktige egenskaper ved en offiser. En konsekvens av dette kan være at karakterstyrken er tillagt vekt under utvelgelse av personell til GBU eller utdanning og trening i etterkant av dette. Resultatet av dette kan være stor utspredning av karakterstyrken blant offiserer i Forsvaret.

En annen årsak til signifikansnivået for karakterstyrken kan være metodiske forhold ved studien eller Forsvarets utvelgelse av personell til GBU. Dersom Forsvaret betrakter karakterstyrken som fordelaktig, og personellet følgelig er valgt ut til GBU med utgangspunkt i dette, kan det i tråd med Martinussen (2005) resultere i en redusert spredning i variabelen.

Vo og James (2010) hevder videre at dersom et måleverktøy ikke er finmasket nok til å skille mellom de respektive kandidatene kan det oppstå en takeffekt som kan resultere i grupperinger av disse rundt ytterpunktene blant svaralternativene. En slik effekt kan resultere i at søkerne fremstår som like i t-testanalysen av resultatene. I tråd med Silvera og Seger (2004) kan dette forsterkes ytterligere av den norske tendensen til å unngå de ekstreme ytterpunktene blant svaralternativene i spørreundersøkelser. Tendensen kan resultere i større grupperinger enn en reelt sett har rundt de nest høyeste svaralternativene, noe som kan få respondentene til å fremstå som like.

Perspektiv

Karakterstyrken *perspektiv* handler om evnene til å se helheten i en situasjon samtidig som en innser når en har behov for mer informasjon (Bang, 2015). Intelligens, erfaring og god vurderingsevne er egenskaper forbundet med karakterstyrken og gjør at individer med disse egenskapene ofte er i stand til å håndtere sammensatte og komplekse situasjoner eller utfordringer. Analysen av VIA-IS resultatene viste en signifikant forskjell ($p < .01^{**}$) mellom de to respondentgruppene for karakterstyrken, hvor de kvalifiserte søkerne i gjennomsnitt skåret seg høyere. Den signifikante effekten indikerer at karakterstyrken kan predikere opptak til GOU alene, som del av kjernedyden *visdom og kunnskap* eller grupperingen av viktige karakterstyrker.

På den ene siden kan det argumenteres for at den signifikante forskjellen skyldes at Forsvaret anser karakterstyrken som fordelaktig i møte med de utfordrende og komplekse situasjonene det antas at offiserene vil stilles ovenfor etter GOU (Heen & Wathne, 2006). Økende gradsnivå kan medføre stadig mer sammensatte og komplekse situasjoner, hvor en helhetlig forståelse, og tilnærming, potensielt kan være viktig for planleggingen og gjennomføringen av fellesoperasjoner (Forsvarets Stabsskole, 2014; Wong, Bliese, & McGurk, 2003). Dette kan ha resultert i utbredning av karakterstyrken ved at seleksjon til GBU har søkt individer med karakterstyrken, i tillegg til at påfølgende trening og utdanning har søkt å videreutvikle den (Biswas-Diener et al., 2011).

På den andre siden er det mulig at den signifikante forskjellen skyldes at respondentene i den kvalifiserte respondentgruppen har forsøkt å fremstå som bedre kandidater (Donaldson & Grant-Vallone, 2002) gjennom å oppgi det de forstår som sosialt fordelaktige svar (Fisher & Katz, 2000). Med tanke på at gjennomført GOU medfører yrkestilsetting, og potensiell

kariereutvikling, vil insentivene for å gjøre dette kunne overskygge eventuelle reservasjoner forbundet med konsekvensene ved å bli tatt i å jukse. Ifølge Vazire (2010) kan varierende grad av selvinnsikt også ha bidratt til den signifikante forskjellen, da det kan ha resultert i at noen respondenter har skåret seg høyere eller lavere enn de i realiteten burde ha gjort. En annen mulig årsak kan være effekten Ward et al. (2002) hevder oppstår når respondenter tolker og vekter svaralternativene i et spørreskjema forskjellig. Dette kan ha resultert i at søkere med potensielt lik oppfattelse av egen karakterstyrke har svart forskjellig, da de har oppfattet svaralternativene annerledes. Likeledes kan en som har oppfattet seg som høyere på skalaen enn en annen søker ha endt opp med å svare lavere på skalaen fordi de tolker denne forskjellig.

5.2.2 Kjernedyden Mot

Kjernedyden mot handler om viljen til å fullføre handlinger i møte med motstand, og inkluderer i tillegg til selve handlingen motivasjonen, følelsene og beslutningene som fører til disse (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004). T-testen av VIA-IS resultatene viste en signifikant forskjell mellom de to respondentgruppene for kjernedyden *mot*, hvor de kvalifiserte søkerne hadde en høyere gjennomsnittsverdi enn de ikke-kvalifiserte. Den signifikante forskjellen kan ha oppstått som følge av flere årsaker, men indikere at kjernedyden kan anvendes ved seleksjon til GOU.

En årsak kan være at offiserer som utviser kjernedydens egenskaper i møte med motstand, over tid, har håndtert uforutsette og utfordrende situasjoner på en fordelaktig måte (Forsvarsstaben, 2012). Dette kan følgelig ha resultert i at utvelgesprosessen i Forsvaret har søkt etter offiserer som innehar disse egenskapene da de fremstår som fordelaktige både for organisasjonen i stort, men også for den enkelte offiseren (Forsvaret, 2014). At kjernedyden er inkludert i Forsvarets kjerneverdier (Respekt, Ansvar, Mot) synes å understreke viktigheten som tilskrives denne.

En annen årsak til den signifikante forskjellen mellom de to gruppene kan imidlertid være metodiske skjevheter ved studien. En skjevhet kan være at hukommelsesbias kan ha påvirket respondentenes vektning og bruk av svaralternativene (Sica, 2006). Dette da stressende situasjoner, frykt eller risiko for fysisk skade kan påvirke den enkeltes evne til å huske hvordan en hendelse har utspilt seg og hvorvidt en utviste for eksempel mot i den gitte situasjonen. Varierende grad av selvinnsikt, og at respondentene oppfatter seg selv annerledes

enn omgivelsene gjør, kan også ha bidratt til forskjellen mellom de to gruppene (Vazire, 2010). I tråd med Fisher og Katz (2000) kan en annen skjevhet være at noen av respondentene gjennom sosialt fordelaktige svar kan ha forsøkt å fremstille seg selv som bedre kandidater, og på denne måten ha påvirket resultatene (Donaldson & Grant-Vallone, 2002). Omfanget av dette, og den potensielle påvirkningen av resultatene, er det imidlertid vanskelig å si noe om da det er snakk om interne prosesser hos den enkelte, som ikke avdekkes direkte i et spørreskjema. Utformingen av spørsmålene i VIA-IS bør imidlertid kunne motvirke denne skjevheten, samtidig som det også ville kreve stor innsikt i spørsmålsbatterienes hensikt fra den enkelte respondent for å klare å manipulere de (Melin, 2013). Forskjellig tolkning av hva svaralternativene betyr, i tillegg til forskjellig forståelse og vektning av disse, kan også være en årsak til at gruppene fremstår som forskjellige (Ward et al., 2002).

Integritet

Karakterstyrken *integritet* handler om å være ærlig og ekte ovenfor seg selv og sine følelser, samtidig som en står for disse og tar ansvaret for følgene av dem (Bang, 2015).

Karakterstyrken oppnådde den høyeste gjennomsnittsverdien i begge gruppene, og t-testen viste ingen signifikant forskjell mellom de to. Signifikansnivået indikerer at karakterstyrker vil være mindre egnet til å predikere opptak til GOU. At respondentgruppene fremstår som såpass like kan imidlertid skyldes flere forhold.

På den ene siden kan gruppene fremstå som like som følge av stor utbredning av karakterstyrken blant offiserene i Forsvaret. Det kan argumenteres for at dette kan være et resultat av at egenskapene kan fremstå som viktig for en offiser å inneha i flere situasjoner. Egenskapene forbundet med styrken er en av flere som nevnes i forbindelse med Forsvarets desentraliserte ledelsesfilosofi og utøvelsen av denne, noe som kan indikere at Forsvaret oppfatter den som viktig. (Forsvarsstaben, 2012). Karakterstyrkens potensielle betydning understrekes videre av forskning som har identifisert den som viktig å inneha for ledere i sivile virksomheter (Grahek et al., 2010). Forsking omkring seleksjon til militære avdelinger indikerer også en betydningsfull sammenheng mellom de som skårer seg høyt på styrken og faktisk opptak (Gayton & Kehoe, 2015), noe som også kan føre til spredning av karakterstyrken blant personell i Forsvaret. Det kan også argumenteres for at karakterstyrken inngår i Forsvarets kjerneverdier Respekt og Ansvar, noe som ytterligere kan tolkes som en indikasjon på Forsvarets anseelse for karakterstyrken (Forsvaret, 2014). Faktorene over kan

ha bidratt til å redusere spredningen i variabelen, noe som kan bidra til at gruppene fremstår som mer like, dersom karakterstyrken har vært en indikator ved seleksjonsprosessen for GBU eller et fokusområde for lederutvikling og utdanningen av den enkelte i perioden etter (Martinussen, 2005).

At de to respondentgruppene fremstår som så like kan imidlertid også skyldes et målebias eller en begrensing i utformingen av VIA-IS, på engelsk ofte kalt «*range of instrument constraint*» (Sica, 2006; Vo & James, 2010, s. 1219). Dette kan ifølge Vo og James (2010) resultere i at resultatene i større grad indikere hva VIA-IS er i stand til å måle, og ikke forskjellen mellom de respektive respondentene. Dersom svaralternativene i VIA-IS er utformet på en slik måte at respondentene bare anvender ytterpunktene på skalaen vil dette potensielt føre til en gruppering av respondentene som kan gjøre det utfordrende å skille de fra hverandre. Kombinerer en dette med den norske tendensen til å unngå de ekstreme ytterpunktene av en svarskala (Silvera & Seger, 2004), men heller holde seg i midten av denne, kan dette føre til ytterligere grupperinger av respondentene. Dette kan gjøre det vanskeligere å registrere forskjellen på de respektive respondentene og skille mellom disse.

Mot

Karakterstyrken *mot* handler om evnen til å opprettholde egne overbevisninger og handlinger i møte med motstand; å ikke gi etter for utfordringer, trusler, smerte eller risiko (Bang, 2015). T-testen av VIA-IS resultatene viste en signifikant forskjell mellom de to gruppene ($p < .01^{**}$), noe som indikerer at karakterstyrken kan være egnet til å predikere opptak til GOU. En mulig forklaring på hvorfor respondentgruppene fremstår som forskjellige kan være anseelsen karakterstyrken potensielt har i Forsvaret, og at det oppfattes som fordelaktig for offiserer å inneha denne. *Grunnsyn på ledelse (Forsvarsstaben, 2012)* beskriver hvordan militært lederskap handler om offiserens evne og vilje til å håndtere usikkerhet og risikofylte situasjoner samtidig som en over tid takler potensielt stor belastning. Det kan argumenteres for at evnen til å handle i møte med motstand, å ikke gi etter i møte med utfordringer, kan fremstå som fordelaktig stilt ovenfor disse kravene. Karakterstyrkens evne til å opprettholde egne overbevisninger kan også være en del av offiserens rolle som forbilde, noe Forsvaret betrakter som et viktig bidrag i en effektiv leders handlingsmønster (Forsvarsstaben, 2012). Videre kan det argumenteres for at vektleggingen av karakterstyrkens egenskaper kan ha

påvirket utvelgelsesprosessene i Forsvaret slik at søkere som utviser, eller oppfattes å inneha disse, i større grad enn andre fremstår som bedre offisersemner.

En annen mulig forklaring på den signifikante forskjellen mellom de to respondentgruppene kan imidlertid være at den er oppstått som følge av metodiske skjevheter. På den ene siden kan respondentene, i samsvar med Ward et al. (2002), ha tolket svaralternativene som omhandler karakterstyrken forskjellig, og følgelig skåret seg forskjellig på grunn av hvordan de har vektlagt svaralternativene. Videre kan forskjellen også være et resultat av forsøk på å manipulere resultatene gjennom sosialt fordelaktige svar for å fremstå mest mulig likt søkerens egen tolkning av den ideelle søkeren (Donaldson & Grant-Vallone, 2002; Fisher & Katz, 2000). Hendelser hvor en har utvist mot kan ofte være preget av stress, frykt eller risiko for fysisk skade. Ifølge Sica (2006) kan slike forhold påvirke hvordan den enkelte husker et hendelsesforløp, og kan føre til skjevheter i resultatene som følge av hukommelsesbias blant respondentene.

Utholdenhet

Karakterstyrken *utholdenhet* handler om evnen til å opprettholde fokus og fortsette arbeidet med oppgaver, tildelte og egengenererte, i møte med utfordringer (Bang, 2015). T-testen av gjennomsnittsverdiene til de to respondentgruppene viste at det ikke foreligger noen signifikant forskjell mellom de to gruppene, og indikerer at karakterstyrken er mindre egnet til å predikere opptak til GOU. Det høye signifikansnivået kan oppstå som følge av flere årsaker. En mulig årsak til at de to gruppene fremstår som like kan være en forventning om at offiserer skal evne å håndtere militære operasjoner som ofte vil være preget av en høy grad av risiko og stress (Boe et al., 2011; Forsvarsstaben, 2012). Det kan argumenteres for at karakterstyrken utholdenhet bidrar til at en opprettholder eget fokus og arbeide i møte med utfordringer (Bang, 2015), samtidig som den kan bedre den enkeltes stressrespons (Kim et al., 2013). Dette kan ha resultert i at Forsvaret både gjennom utdanning og trening, men også seleksjon til GBU, søker denne karakterstyrken blant personellet. Over tid kan dette ha bidratt til at en stor andel av offiseren i Forsvaret utviser, eller opplever å inneha, karakterstyrken.

En annen mulig årsak kan imidlertid være at gruppene i tråd med Martinussen (2005) fremstår som like på grunn av en redusert spredning i variabelen. Dette som følge av at populasjonen allerede kan være plukket ut ved opptak til GBU med utgangspunkt i denne karakterstyrken. Dersom Forsvaret, og offiserene forbundet med seleksjonsprosessen til GBU, oppfatter

egenskapene forbundet med karakterstyrken som fordelaktige, er det en mulighet for at dette kan ha inntruffet. Om dette er tilfellet kan det ha resultert i en større gruppering av respondentene omkring ett av svaralternativene, gjerne i ett av ytterpunktene for skalaen (Martinussen, 2005). Ifølge Vo og James (2010) kan de to gruppene også fremstå som like dersom VIA-IS ikke er i stand til å fange opp de forskjellige nyansene mellom de respektive respondentene og dermed bidra til en takeffekt (Taylor, 2010). Tilbøyeligheten Silvera og Seger (2004) har funnet blant norske respondenter kan bidra til en ytterligere gruppering av respondentene som følge av at disse unngår å benytte ytterpunktene på den tilgjengelige svarskaalen.

Energi

Karakterstyrken *energi* handler om drivkraften i den en gjør, og interessen for å søke nye erfaringer (Bang, 2015). Analysen av de to respondentgruppene gjennomsnittsverdier viste at det ikke foreligger noen signifikant forskjell mellom de. Dette indikerer at karakterstyrken *energi* vil være mindre egnet til å predikere opptak til en av krigsskolene.

At de to respondentgruppene fremstår som så like kan på den ene siden være et resultat av at Forsvaret betrakter militære operasjoner som en kamp mellom mennesker, hvor viljen og energien til å fortsette er viktig (Forsvarsstaben, 2012). Dette kan ha resultert i en spredning av karakterstyrken blant offiserene i Forsvaret som følge av fokus under trening og utdanning, eller som del av utvelgelsesprosessen til GBU.

På den annen side kan det høye signifikansnivået være et resultat av hva Vo og James (2010) beskriver som et spørreskjemas manglende evne til å skille mellom søkerne, noe som kan resultere i en takeffekt (Taylor, 2010). Dersom utformingen av spørsmålene, eller svaralternativene til disse, ikke er presise nok kan dette resultere i at søkerne grupperes rundt ytterpunktene på en svarskala (Vo & James, 2010). Signifikansverdien kan også tolkes som en indikasjon på at respondentene ikke har anvendt ytterpunktene blant svaralternativene, i samsvar med Silvera og Segers (2004) funn, men heller benyttet svaralternativer nærmere midten av skalaen. En slik tendens kan ha bidratt til en ytterligere gruppering av respondentene.

Videre kan den høye signifikansverdien også tolkes som et tegn på hva Martinussen (2005) omtaler som en redusert spredning i variabelen. Dette kan ifølge Martinussen (2005) oppstå dersom offiserene allerede er plukket ut gjennom opptaksprosessen til GBU på

karakterstyrken *energi*, og kan føre til en gruppering av respondentene som potensielt får disse til å fremstå som like.

5.2.3 Kjernedyden medmenneskelighet

Kjernedyden *medmenneskelighet* handler om den enkeltes mellommenneskelige egenskaper, deriblant evnen og viljen til å vise omsorg eller storsinn ovenfor andre (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004). T-testen av de to respondentgruppene gjennomsnittsverdier for kjernedyden viste at ikke forelå noen signifikant forskjell mellom de to gruppene. Signifikansnivået for kjernedyden indikerer dermed at den vil være mindre egnet til å predikere opptak til GOU. Det kan være flere årsaker til hvorfor dette er tilfellet.

På den ene siden kan dette skyldes at spredningen av denne variabelen er redusert i de to respondentgruppene. Forsvarssjefen (Forsvarsstaben, 2012) beskriver hvordan offiserens mellommenneskelige egenskaper kan være avgjørende i møte med utforutsette, ofte potensielt tilspissede situasjoner, for å skape tillitt innad i en avdeling samtidig som en etablerer en felles ansvarsfølelse og samhold. I tråd med dette kan Forsvarets som organisasjon, og seleksjonsprosessen for GBU, ha fokusert på søkere som utviser disse egenskapene samtidig som de over tid også potensielt utvikles hos den enkelte i organisasjonen. Dette kan ha resultert i at store deler av populasjonen utviser karakterstyrken, eller opplever å inneha den, og medført en redusert spredning i denne blant søkerne til GOU (Martinussen, 2005).

På den annen side kan de to respondentgruppens signifikansnivå for kjernedyden skyldes metodiske svakheter ved undersøkelsen. Silvera og Seger (2004) hevder at norske respondenter har en tendens til å benytte svaralternativer nærmere midten på svarskalaen, noe som kan resultere i en gruppering av respondentene som får de til å fremstå som like. Et annet mulig opphav til en slik skjevhet kan være knyttet til utformingen av VIA-IS og kan resultere i at respondentene blir gruppert i den ene enden av resultatskalaen (Taylor, 2010; Vo & James, 2010). Dette kan potensielt indikere at resultatene i større grad gjenspeiler hva VIA-IS er i stand til å måle fremfor den enkelte respondentens særtrekk (Vo & James, 2010).

Evne til å elske og å bli elsket

Karakterstyrken *evne til å elske og å bli elsket* handler om evnen til å etablere og opprettholde relasjoner over tid (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004). Analysen av resultatene

indikerer at karakterstyrken vil være mindre egnet til å predikere opptak til GOU da t-testen viste at det ikke forelå noen signifikant forskjell mellom de to gruppene. Fraværet av en signifikant forskjell mellom gruppene kan skyldes flere forhold.

En forklaring kan være at egenskapene forbundet med karakterstyrken, gjennom doktrine (Forsvarsstaben, 2012) og enkeltoffiserers bruksteorier (Argyris & Schön, 1996), er identifisert som hensiktsmessig blant offiserer. Offiserer som har utvist karakterstyrken kan ha vist seg bedre til å utvikle og opprettholde relasjoner og samhold på flere organisatoriske nivå, noe som kan være fordelaktig ved lederskap i utfordrende og farlige omstendigheter (Campbell, Hannah, Matthews, & Estrada, 2010). Dette kan over tid ha resultert i at en ved utvelgelse og opptak til GBU søker etter personer som utviser disse egenskapene, noe som kan føre til at egenskapene i stor grad utvises av de som fullfører denne. En slik prosess vil over tid kunne resultere i en redusert spredning i variabelen for hele populasjonen da de potensielt allerede er selektert på denne ved uttak til GBU (Martinussen, 2005).

En annen forklaring på fraværet av en signifikant forskjell mellom de to respondentgruppene kan også skyldes metodiske skjevheter ved undersøkelsen. En årsak til dette kan være at nordmenn i stor grad unngår å bruke de ekstreme ytterpunktene i Likert-skalaer når de besvarer spørreundersøkelser (Silvera & Seger, 2004). Dette kan ha resultert i at respondenter som potensielt oppfatter sin egen karakterstyrke forskjellig ender opp med en tilnærmet lik verdi for karakterstyrken. En respondent som oppfatter påstandene i VIA-IS omkring karakterstyrken som «helt likt meg» vil følgelig potensielt heller velge å svare «likt meg» og på denne måten ende opp med samme resultat som en som oppfatter påstandene omkring karakterstyrken å være «likt meg». Martinussen (2005) hevder at en annen mulig årsak til at gruppene fremstår som like kan være lav spredning i variabelen blant respondentene. Dette kan oppstå som følge av at karakterstyrkens egenskaper er utviklet gjennom erfaring og utdanning i Forsvaret, eller at den er søkt etter ved opptak til GBU. En annen mulig bidragsyter til at gruppene fremstår som like kan ifølge Vo og James (2010) være i hvilken grad spørreskjemaet, i dette tilfellet VIA-IS, er finmasket nok til å klare å skille mellom de forskjellige søkerne

Vennlighet

Karakterstyrken *vennlighet* handler om vennligheten en utviser ovenfor andre og hvordan en søker å hjelpe disse uavhengig av eventuelle gjenytelser (Bang, 2015; Peterson & Seligman,

2004). I samspill med andre handler den også om evnen til å sette til side egne behov og ønsker til fordel for andres. Gjennomsnittsverdiene for karakterstyrken blant de to respondentgruppene, og den påfølgende t-testen av disse, viste at det ikke foreligger noen signifikant forskjell mellom de to gruppene. Dette indikerer at karakterstyrken ikke vil være egnet til å predikere opptak til en av krigsskolene.

En årsak til at de to respondentgruppene fremstår som så like kan være forbundet med en av Forsvarets kjerneoppgaver som er evnen til å både opprettholde og gjennomføre operasjoner (Forsvarets Stabsskole, 2014). Evnen til å gjennomføre operasjoner under potensielt ekstreme påkjenninger, i møte med uforutsette situasjoner hvor en kan bli stilt ovenfor bruken av dødelig makt, kan være krevende for både offiseren og undergitte (Forsvarsstaben, 2012). Det kan i en slik kontekst argumenteres for at evnen til å hjelpe andre uavhengig av forventninger til gjenytelser kan være viktig for Forsvarets, eller avdelingens, overordnede evne til å opprettholde operasjonsevnen. I en ekstrem situasjon vil det videre kunne argumenteres for at evnen til å sette til side egne behov og ønsker ikke bare vil være hensiktsmessig, men potensielt helt avgjørende for en offiser i møte med en eksistensiell trussel mot Norge som nasjon. Stilt ovenfor en slik trussel vil en offiser potensielt måtte ofre både eget og undergittes liv i en ekstrem situasjon, noe som krever evnen til å se fordelene for fellesskapet foran sin egen (Forsvarsstaben, 2012). Dersom Forsvaret som organisasjon har oppfattet karakterstyrken som viktig kan dette ha ført til at en gjennom seleksjon til GBU, og påfølgende trening og utdanning, har søkt og utviklet denne blant personellet. Dette kan ha resultert i en stor utbredelse av karakterstyrken blant personellet i Forsvaret. En konsekvens av dette kan være redusert spredning i variabelen blant søkerne til krigsskolene da de allerede er valgt ut til GBU med utgangspunkt i denne (Martinussen, 2005).

En annen mulig årsak til at de to respondentgruppene fremstår som så like kan være metodiske feilkilder i undersøkelsen. Taylor (2010) hevder det kan oppstå en takeffekt, med en tilhørende gruppering av søkerne i den ene enden av resultatskalaen, derom VIA-IS ikke er finmasket nok til å skille mellom de respektive søkerne (Vo & James, 2010). Dersom søkerne til GOU allerede er plukket ut med utgangspunkt i disse egenskapene ved opptak til GBU hevder Martinussen (2005) at denne effekten potensielt forsterkes ytterligere, og kan resultere i at gruppene fremstår som like. Kombineres dette med tendensen norske respondenter har til å ikke anvende de ekstreme ytterpunktene på Likert-skalaer kan det oppstå en ytterligere gruppering av respondentene (Silvera & Seger, 2004). Dette kan bidra til at søkerne fremstår

som mer like enn de i realiteten er, og kan som sådan gjøre det vanskelig å skille mellom de i en seleksjonsprosess.

Sosial intelligens

Karakterstyrken *sosial intelligens* handler om evnen til å tolke egne og andres følelser i tillegg til tilhørende motiver, for deretter å anvende denne informasjonen for å tilpasse egen oppførsel i forskjellige situasjoner (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004). T-testen av datagrunnlaget for de to respondentgruppene avdekket en signifikant forskjell mellom de to gruppene for karakterstyrken *sosial intelligens*. Dette indikerer at karakterstyrken kan være egnet for å predikere opptak til GOU.

En mulig forklaring på hvorfor det er en signifikant forskjell mellom de to gruppene kan være noen av de iboende egenskapene ved karakterstyrken og hvordan disse relaterer seg til den oppdragsbaserte ledelsen som beskrives i *Grunnsyn på ledelse (Forsvarsstaben, 2012)*.

Forsvarssjefen beskriver her hvordan Forsvarets oppdragsbaserte ledelse er avhengig av en organisasjonskultur preget av samhold og tillitt, med ledere som utviser en balansert lederatferd med fokus på blant annet samspill. Det kan med bakgrunn i dette argumenteres for at Forsvaret som organisasjon ser etter offiserer med egenskaper som bidrar til dette, og at individer som utviser god sosial intelligens fremstår som fordelaktige for å oppnå en slik kultur. Offiserer som gjennom å tolke og forstå andres følelser og motiver kan ha vært i stand til å styrke avdelingens samhold og tillitt, og således potensielt fremstått som bedre offiserer enn de som ikke lyktes med dette. En mulig konsekvens av dette kan være at Forsvaret som organisasjon gjennom utvelgingen av personell til offisersutdanningen ser etter individer som utviser disse egenskapene.

En annen mulig forklaring på hvorfor de to respondentgruppene fremstår som så forskjellige kan være forbundet med forskningsmessige skjevheter ved studien. Ifølge Vazire (2010) kan varierende grad av selvinnsikt blant de forskjellige respondentene være en faktor som kan føre til at respondenter velger svaralternativer som ikke gir en riktig gjenspeiling av deres karakterstyrker, og følgelig fremstår som forskjellige. Det er imidlertid også mulig at enkelte av respondentene i tråd med Fisher og Katz (2000) har forsøkt å manipulere resultatene gjennom å søke det de oppfatter som sosialt fordelaktige svar. Dette kan skyldes at opptak ved en av krigsskolene potensielt kan ha stor betydning for den enkeltes videre karriere og arbeidsforhold. En konsekvens av dette kan ifølge Donaldson og Grant-Vallone (2002) være

at troverdigheten til resultatene reduseres da respondentene potensielt vil forsøke å svare det de antar at FOS KS ser etter blant søkerne. En ytterligere faktor som kan bidra til en forskningsmessig skjevhet i studien er hvordan respondentene tolker og vektlegger Likert-skalaen i VIA-IS (Ward et al., 2002). Respondenter som i utgangspunktet oppfatter seg selv som like sosialt intelligente kan følgelig ende opp med forskjellige resultater for karakterstyrken da de har tolket og vektlagt svaralternativene forskjellig.

5.2.4 Kjernedyden rettferdighet

Kjernedyden *rettferdighet* handler om rettferdig og lik behandling av mennesker og hvordan dette bidrar til bedret dynamikk på gruppe-, organisasjons- eller samfunnsnivå (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004). Under analysearbeidet av VIA-IS resultatene ble det gjennom en t-test for to uavhengige utvalg avdekket at det ikke forelå noen signifikant forskjell mellom de to respondentgruppene. Analysen indikerer dermed at kjernedyden fremstår som mindre egnet for å predikere opptak til GOU. At respondentgruppene fremstår som relativt like kan skyldes flere forhold.

På den ene siden kan det skyldes at spredningen i variabelen i de to respondentgruppene er redusert som følge av at personellet allerede er valgt ut basert på denne ved opptak til GBU (Martinussen, 2005). Forsvarssjefen fremmer i *Grunnsyn på ledelse* (Forsvarsstaben, 2012) evnen til å skape tillitt og samhold som viktig for Forsvaret som organisasjon, noe det kan argumenteres for at evnen til å behandle sine undergitte på en rettferdig måte bidra til. Det kan også argumenteres for at evnen til å bedre dynamikken og samarbeidet på flere nivå i en organisasjon også kan være fordelaktig i forhold til å oppnå tilliten og samholdet Forsvarssjefen beskriver som viktig (Forsvarsstaben, 2012). Dette kan ha resultert i at seleksjonsprosessene på GBU nivå, og organisasjonen på et overordnet nivå, har fokusert på personell som har utvist disse egenskapene. Over tid kan dette ha ført til at store deler av befalet og offiserene i Forsvaret, populasjonen søkerne til FOS KS kommer fra, innehar disse egenskapene.

På den annen side kan respondentgruppene fremstå som like på grunn av metodiske svakheter ved utformingen og utarbeidelsen av studien. Resultatene fra VIA-IS kan ifølge Taylor (2010) være preget av en takeffekt som følge av at spørsmålene ikke er finmasket nok (Vo & James, 2010). Følgelig er det mulig at resultatene sier mer om hva testen er i stand til å måle fremfor respondentens faktiske karakterstyrke. Taylor (2010) hevder at en slik takeffekt potensielt kan

føre til en gruppering av respondentenes svar og følgelig føre til at respondentgruppene fremstår som mer like enn de faktisk er. Denne effekten forsterkes potensielt av hva Silvera og Seger (2004) beskriver som en norsk tilbøyelighet til å unngå bruk av de ekstreme ytterpunktene blant svaralternativene i en spørreundersøkelse. Dersom respondentene har vært preget av denne effekten under besvarelsen av VIA-IS vil det kunne være en ytterligere forklaring på hvorfor respondentgruppene fremstår som så like. Dette da det er mulig at bare noen av respondentene har valgt å bruke de ekstreme ytterpunktene på Likert-skalaen, mens flere kan ha blitt gruppert med de som har oppfattet seg selv lavere på den samme karakterstyrken. En annen mulig forklaring på hvorfor respondentgruppene fremstår som så like kan være at søkerne under opptak til GBU er plukket ut basert på denne, noe som kan resultere i den lave spredningen i variabelen (Martinussen, 2005).

Lagspiller

Karakterstyrken *lagspiller* handler om evnen til å bidra positivt inn i en gruppe og oppnåelsen av dennes mål (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004). Dette innebærer evnen til å sette tilside egne mål og fokusere på gruppens overordnede målsettinger og realiseringen av disse. T-testen av de to respondentgruppenes gjennomsnittsverdier for karakterstyrken avdekket ingen signifikante forskjeller mellom de to gruppene, noe som indikerer at karakterstyrken ikke vil være egnet til å predikere opptak til GOU. Det kan være flere årsaker til hvorfor dette er tilfellet.

En årsak til at gruppene fremstår som like kan være at karakterstyrken, og dens tilhørende egenskaper, er utbredt blant befal og offiserer i Forsvaret. Forsvarssjefen presiserer i *Grunnsyn på ledelse* (Forsvarsstaben, 2012) viktigheten av at ledere er i stand til å bidra til forståelse for den overordnede målsetningen i ett oppdrag og få alle til å arbeide mot et felles målbilde. Egne målsetninger og planer må følgelig potensielt vike til fordel for høyere enhets mål slik at en på alle nivå bidrar til å oppnå Forsvaret kjerneoppgave om å vedlikehold og gjennomføre operasjoner (Forsvarets Stabsskole, 2014). Dette kan bidra til at Forsvaret som organisasjon søker befal og offiserer som innehar disse egenskapene, og at populasjonen søkerne til FOS KS kommer fra følgelig har stor utbredelse av disse. Spredningen av karakterstyrken kan ha blitt ytterligere forsterket av den positive korrelasjonen den har i forhold til seleksjon og opptak ved militære avdelinger (Gayton & Kehoe, 2015).

At respondentgruppene fremstår som like kan imidlertid også skyldes den metodiske utformingen av studien. En faktor som kan ha påvirket resultatene er ifølge Martinussen (2005) den potensielt reduserte spredningen i variabelen som følge av at personellet allerede kan ha blitt valgt ut basert på denne ved opptak til tidligere utdanning i Forsvaret. En slik utvelgelse ville i så fall kunne bidra til at resultatene blant de to respondentgruppene ble relativt like og resultere i en gruppering av respondentene. En faktor som kan ha bidratt ytterligere til en gruppering av de to respondentgruppene er ifølge Silvera og Seger (2004) nordmenns tilbøyelighet til å anvende svaralternativer mot midten av en skala når de besvarer spørreundersøkelser.

Rettskaffenhet

Karakterstyrken *rettskaffenhet* handler om evnen til å opptre rettferdig og behandle alle likt, uavhengig av motiver eller følelser (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004). T-testen av de to respondentgruppene gjennomsnittsverdier for karakterstyrken avdekket et høyt signifikansnivå, noe som indikerer at karakterstyrken vil være mindre egnet til å predikere opptak til GOU. Dette kan skyldes flere forhold, knyttet både til Forsvaret som organisasjon, men også til utformingen av studien.

En årsaksforklaring kan være at Forsvaret som organisasjon betrakter karakterstyrken, og dens tilhørende egenskaper, som viktige for både befal og offiserer i arbeidet med å etablere den gjensidige tilliten og respekten som er nødvendig for oppdragsbasert ledelse (Forsvarsstaben, 2012). Et mulig resultat av dette kan være at Forsvaret gjennom seleksjonsprosessene til GBU har fokusert på individer som innehar disse egenskapene, noe som følgelig kan ha resultert i en utbredning av disse i organisasjonen over tid. En naturlig konsekvens kan da være at søkerne til krigsskolene i stor grad opplever at de innehar karakterstyrken da de alle potensielt kan være plukket ut til GBU basert på, blant annet, denne.

En annen årsaksforklaring kan imidlertid være utformingen av, og den vitenskapelige metoden anvendt i, VIA-IS og denne studien. Respondentene kan fremstå som relativt like i t-testen som følge av at nordmenn utviser en forkjærlighet for svaralternativene som ligger mot midten av skalaen i spørreundersøkelser (Silvera & Seger, 2004). Dette innebærer at respondenter som egentlig oppfatter forskjellige svaralternativer som beskrivende for seg selv, for eksempel «likt meg» og «helt likt meg», ender opp med å velge samme alternativ da en av

de ønsker å unngå det ekstreme ytterpunktet. Dette kan potensielt resultere i en gruppering av flere typer respondenter rundt et svaralternativ da enkelte av de ønsker å unngå det ekstreme ytterpunktet som svaralternativ. En annen faktor kan ifølge Vo og James (2010) være at VIA-IS ikke er i stand til å måle forskjellen på de forskjellige respondentene godt nok, noe som følgelig kan føre til at flere av disse feilaktig grupperes sammen i resultatene og den påfølgende analysen (Taylor, 2010). Dersom en antar at karakterstyrken har vært en del av Forsvarets valg av personell til GBU kan dette ytterligere ha bidratt til at de to respondentgruppene fremstår som like som følge av en redusert spredning i variabelen (Martinussen, 2005).

Lederskap

Karakterstyrken *lederskap* handler om evnen til å oppnå målsetninger gjennom andre, og er et sosialt fenomen som krever at lederen er i stand til å fremme samarbeid innad i en gruppe (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004). T-testen av de to respondentgruppenes gjennomsnittsverdi for karakterstyrken viste at det ikke foreligger noen signifikant forskjell mellom de to gruppene, og indikerer at den ikke vil være egnet til å predikere seleksjon til GOU. At de to respondentgruppene fremstår som like kan skyldes flere forhold.

På den ene siden kan likheten mellom de to respondentgruppene skyldes organisatoriske forhold og doktriner i Forsvaret. Forsvarssjefen presiserer i *Grunnsyn på ledelse* hvordan ledelse handler om hvordan en får undergitte til å løse pålagte oppgaver, og hvordan dette utgjør fundamentet for kommando og kontroll i Forsvaret (Forsvarsstaben, 2012). En kan følgelig argumentere for at egenskapene forbundet med karakterstyrken kan være utbredt blant befal og offiserer som følge av flere forhold. Forsvaret kan gjennom utvelgelsen av personell til GBU ha fokusert på disse egenskapene, og følgelig bidratt til en spredning av disse. Videre kan det også tenkes at den enkelte gjennom videre utdanning og erfaring frem mot FOS KS har videreutviklet disse egenskapene som følge av Forsvarets fokus på de. Summen av dette kan indikere at respondentgruppene vil fremstå som like, og understøtte at karakterstyrken ikke vil være egnet til predikere opptak.

En kan imidlertid også argumentere for at de to gruppene fremstår som like som følge av metodiske svakheter eller mangler ved VIA-IS og undersøkelsens utførelse. En årsak til dette kan ifølge Vo og James (2010) være at VIA-IS ikke er i stand til å detektere nyanseforskjellene mellom de respektive respondentene. Dette kan påvirke resultatene ved at

flere av søkerne blir gruppert sammen (Taylor, 2010), noe som kan føre til at respondentgruppene fremstår som like i den påfølgende t-testen. Ifølge Martinussen (2005) kan respondentgruppene fremstå som like som følge av en lav spredning i variabelen for den aktuelle populasjonen. I forsvaret kan dette være tilfellet som følge av at egenskapene forbundet med karakterstyrken har vært anvendt ved seleksjon til GBU eller annen kvalifiserende utdanning. Ifølge Silvera og Seger (2004) kan en annen grunn til at gruppene fremstår som like være at norske respondenter virker å være predisponert til å unngå ytterpunktene i Likert-skalaer, og heller velger svaralternativer mot midten av skalaen. Dette kan følgelig føre til en potensielt feilaktig gruppering av respondentene mot midten av svaralternativene.

5.2.5 Kjernedyden måtehold

Kjernedyden *måtehold* underbygger moderasjon og beskriver evnen til å treffe riktige valg på tross av egne behov (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004). T-testen som ble gjennomført på VIA-IS resultatene viste at det ikke forelå signifikante forskjeller mellom de to respondentgruppene, og indikerer at kjernedyden ikke er egnet til å predikere opptak til GOU. Det kan være flere årsaker til at det ikke foreligger noen signifikant forskjell på de to respondentgruppene.

En årsak til at gruppene kan fremstå som like kan være at egenskapene og karakterstyrkene forbundet med kjernedyden er verdsatt i Forsvaret, og at de følgelig er utbredt blant befal og offiserer i organisasjonen. Dette synes å underbygges av Forsvarssjefen i *Grunnsyn på ledelse* (Forsvarsstaben, 2012), hvor etableringen av tillitt og solidaritet gjennom å se ut over egne behov og ønsker fremheves som viktig for den oppdragsbaserte organisasjonskulturen. Det kan argumenteres for at befal og offiserer som evner å utøve måtehold i forhold til egne behov, og heller fokuserer på Forsvarets behov, potensielt kan fremstå som mer hensiktsmessig i møte med det ukjente. Dette da de potensielt vil klare å fokusere på Forsvarets overordnede behov og sette disse foran sine egne, også når det i ekstreme situasjoner kan være snakk om fare for liv og helse.

Det kan imidlertid også være andre årsaker til at respondentgruppene fremstår som like. En faktor som kan påvirke resultatene, og få gruppene til å fremstå som mer like enn de potensielt er, kan være den reduserte spredningen i variabelen (Martinussen, 2005). Dette kan oppstå som følge av at populasjonen søkerne er hentet fra i stor grad oppfatter at de innehar

egenskapene forbundet med kjernedyden, og følgelig skårer seg likt på denne. Effekten av denne faktoren kan ytterligere forsterkes av at nordmenn i stor grad unngår å anvende de høyeste og laveste svaralternativene i spørreundersøkelser (Silvera & Seger, 2004). Respondenter som potensielt oppfatter seg selv som forskjellige på en av de tilhørende karakterstyrkene kan med andre ord ende opp med samme skåre. En respondent som potensielt ville ha valgt høyeste verdi for et spørsmål, ender som følge av dette potensielt opp med å velge samme skåre som en respondent som velger en lavere skåre. Dette kan følgelig resultere i at de fremstår som like i resultatene fra analysen. En annen faktor som også kan bidra til at respondentgruppene fremstår som like kan være at VIA-IS potensielt ikke evner å måle de faktiske forskjellene mellom respondentene (Vo & James, 2010). Dette kan følgelig føre til en gruppering av søkerne langs en av verdiene på Likert-skalaen (Taylor, 2010), noe som kan påvirke t-testen da den tar utgangspunktet i gjennomsnittsverdiene fra disse resultatene.

Tilgivelse og barmhjertighet

Karakterstyrken *tilgivelse og barmhjertighet* handler om å utvise forståelse for andres svakheter og mangler, evne å tilgi, samt gi andre en ny mulighet dersom de har feilet (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004). Resultatene fra t-testen av de to respondentgruppenes gjennomsnittsverdier for karakterstyrken viste at det ikke foreligger noen signifikant forskjell mellom de to gruppene. Dette indikerer at karakterstyrken vil være mindre egnet til å predikere opptak til en GOU, og kan være forårsaket av flere forhold.

Den desentraliserte ledelsesfilosofien Forsvaret søker å etablere kan på den ene siden være en av forholdene som fører til at det ikke foreligger noen signifikant forskjell mellom de to gruppene. Forsvarssjefen beskriver i *Grunnsyn på ledelse* (Forsvarsstaben, 2012) hvordan ledelsesfilosofien søker å gi større handlefrihet og myndighet til befal og offiserer på lavere nivå samtidig som en anvender kreativiteten som ligger i organisasjonen. Det kan argumenteres for at en slik ledelsesfilosofi vil kreve aksept for at undergitte ikke alltid løser oppdrag på tiltenkt måte, at de tidvis vil feile, men at dette er en nødvendig konsekvens av denne. En organisasjon med en slik ledelsesfilosofi og tilnærming vil potensielt kunne føre til at personellet i den, over tid, utvikler en forståelse for andres svakheter og mangler i deres forsøk på å løse et oppdrag. Karakterstyrken kan med andre ord styrkes i hele organisasjonen som del av erfaringene personellet i den gjør seg. Utbredelsen av karakterstyrken kan også

være et resultat av at en ser etter disse egenskapene i forbindelse med utvelgingen av personell til GBU.

Metodiske utfordringer forbundet med studien og VIA-IS kan imidlertid også være en årsak til at de to respondentgruppene gjennomsnittsverdier fremstår som like. Silvera og Seger hevder (2004) det ved spørreundersøkelser kan oppstå en gruppering av respondentene dersom disse velger å anvende svaralternativene som ligger mot midten fremfor ytterpunktene, noe norske respondenter har vist en forkjærlighet for å gjøre. En slik gruppering vil ifølge Silvera og Seger (2004) kunne resultere i at en t-test vil gi et høyt signifikansnivå, da de to gruppene fremstår som mer like enn de faktisk er. Ifølge Vo og James (2010) kan også selve testen, i dette tilfellet VIA-IS, også være en mulig årsak til at gruppene fremstår som like dersom den ikke er i stand til å fange opp nyanseforskjellene mellom respondentene. Ifølge Martinussen (2005) kan den reduserte spredningen i variabelen også være en forklaring på det relativt høye signifikansnivået fra t-testen. En stor årsak til dette kan være at Forsvaret gjennom seleksjon og opptak til GBU har søkt disse egenskapene ved personellet, og at de følgelig allerede er valgt ut basert på de. Videre kan ledelsesfilosofien til Forsvaret være med på å utvikle disse egenskapene gjennom forståelsen for å prøve, og tidvis feile, i møtet med en engasjert og aktiv motstander uten at en skal bære nag over dette (Forsvarsstaben, 2012).

Beskjedenhet og ydmykhet

Karakterstyrken *beskjedenhet og ydmykhet* handler om evnen til å beherske egen atferd og la ens arbeid vise ens ferdigheter og egenskaper (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004). Videre handler den også om å være i stand til å vurdere egne prestasjoner i tillegg til å erkjenne feil og mangler. Signifikansnivået for de to respondentgruppene gjennomsnittsverdier for karakterstyrken viste at det ikke foreligger noen signifikant forskjell mellom de to, og gjør at karakterstyrken fremstår som mindre egnet til å predikere opptak til GOU. At det ikke foreligger noen signifikant forskjell mellom de to gruppene kan forårsakes av flere forhold.

På den ene siden kan signifikansnivået mellom de to gruppene forklares ut ifra det skandinaviske fenomenet «Janteloven», hvor den enkelte oppfordres til å sette fellesskapet foran en selv og ikke anta at en er noe bedre enn andre (Sandemose, 1933; Silvera & Seger, 2004). En kan argumentere for at Janteloven oppfordrer den enkelte til å utvise ydmykhet i

møte med andre og fremstillingen av ens eget arbeid og bidrag i en prosess, og at dette potensielt påvirker hele den norske befolkningen (Eggen, 1981). At respondentgruppene fremstår som like for karakterstyrken kan med andre ord tolkes som et resultat av den skandinaviske, og norske, tradisjonen forbundet med ydmykhet og beskjedenhet.

På den annen side kan en også argumentere for at signifikansnivået er et resultat av at VIA-IS ikke er finmasket nok til å fange opp forskjellen blant respondentene, og at de følgelig blir gruppert sammen i større grupper (Vo & James, 2010). Dette gjelder kanskje særlig for denne karakterstyrken da egenskapene forbundet med den tilsier at respondentene muligens vil unngå å velge de svaralternativene som fremstår som tydeligst, og potensielt tolkes av de selv som skryt. Videre kan det også argumenteres for at gruppene fremstår like som følge av den norske tendensen til å styre unna ytterpunktene blant svaralternativene i en spørreundersøkelse (Silvera & Seger, 2004).

Veloverveidhet

Karakterstyrken *veloverveidhet* handler om evnen til å reflektere over de valgene en tar samtidig som en unngår unødvendig risiko dersom mulig (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004). Styrken bidrar også til å opprettholde fokus på langsiktige mål og evnen til å reflektere over egne handlinger. Analysen av de to respondentgruppenes gjennomsnittsverdier for karakterstyrken avdekket at det ikke forelå signifikante forskjeller mellom disse, noe som indikerer at styrken ikke er egnet til å predikere opptak til GOU. Det kan imidlertid være flere underliggende årsaker til at de to gruppene fremstår som like.

Forsvarets doktrinelle og lederskapsfilosofiske fokus på evnen til å reflektere over egne handlinger og risiko forbundet med disse kan være en mulig årsak til at respondentgruppene fremstår som like. På et doktrinelt nivå retter *FFOD* (Forsvarets Stabsskole, 2014) fokus på viktigheten av evnen til å ta kalkulerte risiko, mens *Grunnsyn på ledelse* (Forsvarsstaben, 2012) understreker lederes funksjon som rollemodell og en som viser risikovillighet.

Forsvaret som organisasjon kan følgelig ha fokusert på offiserer som utviser egenskaper forbundet med karakterstyrken ved uttak til utdanning eller annen meritterende tjeneste som vil være fordelaktig ved søknad til GOU. Det kan også argumenteres for at en så potensielt viktig egenskap ved offiseren har gjennomsyret utvelgelsesprosessen til GBU, og følgelig er utbredt blant både offiser og befal i hele organisasjonen. Et resultat av dette kan være at

respondentene fremstår som like i VIA-IS og følgelig gjør karakterstyrken mindre egnet for å predikere seleksjon.

En annen årsak kan imidlertid være at signifikansnivået er et resultat av metodiske svakheter og utfordringer ved VIA-IS og studien. Dersom karakterstyrken er utbredt i populasjonen, og potensielt har vært et grunnlag for utvelgelse til GBU, kan det ifølge Martinussen (2005) ha oppstått en skjevhet i resultatene som følge av en lav spredning i variabelen. Vo og James (2010) hevder det kan oppstå en mulig takeffekt i resultatene dersom VIA-IS ikke er i stand til å måle nyanseforskjellene mellom respondentene, og at dette kan bidra til en ytterligere gruppering av disse. En slik effekt ville potensielt bidra til en ytterligere gruppering av resultatene fra VIA-IS, og resultere i at gruppene fremstår som like i t-testen av resultatene. Dette forsterkes ifølge Silvera og Seger (2004) potensielt enda mer av den norske forkjærligheten for å unngå å benytte de største og minste svaralternativene i et spørreskjema, og heller velge alternativer litt under disse.

Selvregulering

Karakterstyrken *selvregulering* handler om evnen til å styre egne handlinger og følelser og forbindes med utøvelsen av selvdisiplin (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004). Styrken bidrar til å styre egne behov i tillegg til evnen å kunne opptre i tråd med egne eller andres forventninger. T-testen av gjennomsnittsverdien til de to respondentgruppene vist at det ikke forelå en signifikant forskjell mellom de to gruppene. Den høyere signifikansverdien i analysen indikerer at karakterstyrken ikke vil være egnet til å predikere opptak til GOU. Dette kan skyldes flere forhold, forbundet både med Forsvaret som organisasjon, men også VIA-IS som test og metodiske skjevheter forbundet med spørreundersøkelser generelt.

I møte med det uforutsette beskriver *Grunnsyn på ledelse* (Forsvarsstaben, 2012) hvordan offiseren må akseptere usikkerhet, og over tid, potensielt måtte tåle ekstreme påkjenninger samtidig som undergitte skal ivaretas. Det kan med bakgrunn i dette argumenteres for at det er en forventning om at offiseren skal være i stand til å utvise selvdisiplin i møte med uforutsette og krevende situasjoner. Offiseren skal følgelig være i stand til å styre egne behov til fordel for overordnede målsetninger og undergitte, være seg basale behov som mat og søvn eller mer overordnede behov som å leve med usikkerhet. Dersom disse egenskapene oppfattes som fordelaktige av Forsvaret som organisasjon kan det argumenteres for at de vil være utbredte som følge av at de er fokusert på under utvelgelse av personell til GBU. Tidligere studier av

militært personell (Kim et al., 2013) har vist at karakterstyrken kan bidra positivt på offiserers evne til å håndtere stress og risiko, noe som kan være med på å underbygge dette. Det kan også være tilfellet at de er fordelaktige i forbindelse med uttak til tjeneste eller utdanning som er meritterende for seleksjon til en av krigsskolene som følge av det samme.

De to respondentgruppene kan på den annen side fremstå som like på grunn av skjevheter i utformingen av VIA-IS som spørreskjema, eller egenskaper ved populasjonen respondentene er hentet fra. Vo og James (2010) hevder at respondentene fra en spørreundersøkelse kan fremstå som like dersom testen ikke evner å synliggjøre forskjellen mellom de forskjellige respondentene på en god måte. Dette kan potensielt svekke resultatenes validitet og følgelig påfølgende analyser. Ifølge Martinussen (2005) vil resultatene fra en spørreundersøkelse også kunne påvirkes av spredningen i en gitt variabel for den aktuelle populasjonen. Dersom Forsvaret har basert opptak til GBU på karakterstyrken kan dette ha bidratt til at spredningen i variabelen er lav blant offiserer, og at respondentene derfor fremstår som like.

5.2.6 Kjernedyden *Transendens*

Kjernedyden *transendens* handler om forståelsen individet har for en hensikt ut over en selv, og hvordan dette bidrar til å skape mening i tilværelsen og livet (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004). Analysen av resultatene for de to respondentgruppene viste at det ikke foreligger noen signifikant forskjell mellom de to gruppene for kjernedyden, og indikerer følgelig at den ikke er egnet til å predikere opptak til GOU. Årsakene til dette kan være flere. På den ene siden innebærer kjernedyden flere karakterstyrker som det kan argumenteres for vil være hensiktsmessige for en offiser i møte med uforutsette, potensielt risikofylte situasjoner. Stilt ovenfor en risikofylt situasjon hvor en selv, eller undergitte, potensielt risikerer liv eller helse vil evnen til å se det positive i en situasjon samtidig som en opprettholder en overbevisning om at det vil gå godt kunne være avgjørende. Offiserer som utviser disse egenskapene kan følgelig fremstå som mer fordelaktige i lys av fokuset Forsvarets ledelsesfilosofi setter på evnen til å akseptere oppdukkende situasjoner og troen på at en vil mestre disse (Forsvarsstaben, 2012). Videre vil evnen til å se det positive i en situasjon, og opprettholde eget og andres humør, også kunne fremstå som fordelaktig for en offiser i møte med risiko og fare. Vektlegging av disse egenskapene blant offiserer og befal kan ha bidratt til at disse egenskapene har blitt utbredt i populasjonen søkerne til GOU er hentet fra, noe som kan føre til at de to respondentgruppene fremstår som like.

På den andre siden kan den ubetydelige forskjellen mellom de to gruppene indikere at VIA-IS ikke har vært i stand til å måle de faktiske forskjellene mellom de forskjellige respondentene (Vo & James, 2010). Dette kan ha påvirket den påfølgende analysen av resultatene da respondentene har blitt gruppert i større grupper enn de reelt sett utgjør. Dersom respondentene også tidligere er valgt ut på bakgrunn av disse egenskapene vil det kunne føre til en gruppering av respondentene da spredningen i variabelen i utvalget er redusert som følge av dette (Martinussen, 2005).

Sans for skjønnhet og perfeksjon

Karakterstyrken *sans for skjønnhet og perfeksjon* handler om evnen til å oppdage og sette pris på det vakre og praktfulle, samtidig som en tar inn over seg arbeidet som ligger bak perfeksjon (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004). T-testen av VIA-IS resultatene viste at det ikke foreligger noen signifikant forskjell mellom gruppene når det gjelder karakterstyrken, noe som gjør at den fremstår som mindre egnet til å predikere opptak til GOU.

At de to respondentgruppene fremstår som like kan på den ene siden skyldes fokuset Forsvaret har på å etablere en organisasjon hvor «det er lov å være stolt over å være god», med en kultur hvor en stiller seg positiv til ferdighetstrening og overlæring (Forsvarsstaben, 2012, s. 10). En slik kultur kan potensielt være fordelaktig på flere nivå i Forsvaret for å opprettholde nødvendig fokus på trening, og repetisjon av denne, for å oppnå et nødvendig ferdighetsnivå. Karakterstyrken rangeres imidlertid nest sist av de 24 karakterstyrkene basert på gjennomsnittet fra VIA-IS, og er en av to styrker med en gjennomsnittsverdi på under 3.0. Dette kan indikere at karakterstyrken representerer egenskaper som ikke er så høyt verdsatt blant offiserer og befal, og at den følgelig heller ikke nødvendigvis er noe en ser etter ved seleksjon til utdanning.

På den andre siden kan det høye signifikansnivået for de to respondentgruppene ifølge Vo og James (2010) være forårsaket av begrensninger i VIA-IS. Dersom VIA-IS ikke har vært i stand til å differensiere mellom de forskjellige respondentene på en god måte kan dette ha resultert i at de er blitt gruppert i større grupper enn de i realiteten utgjør. En slik gruppering kan ha påvirket analysen av resultatene da respondentene potensielt har fremstått som mer like enn de i realiteten er.

Takknemlighet

Karakterstyrken *takknemlighet* handler om evnen til å se positive aspekter ved eget liv og hvordan egen måloppnåelse kan være et resultat av andres handlinger samtidig som en utviser takknemlighet for dette (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004). Analysen av resultatene fra VIA-IS avdekket at det ikke foreligger signifikante forskjeller mellom de to respondentgruppene for karakterstyrken. Av dette kan en argumentere for at karakterstyrken ikke vil være egnet til å predikere opptak til GOU.

På den ene siden kan en argumentere for at respondentene fremstår som like som følge av den doktrinelle tilnærmingen Forsvaret har til operasjoner på både stridsteknisk, taktisk og operasjonelt nivå (Forsvarets Stabsskole, 2014). Taktisk samvirke, og fellesoperasjoner, kan beskrives som hvordan forskjellige nivåer i Forsvaret samvirker og koordinerer tilgjengelige virkemidler for å oppnå optimal utnyttelse av disse. For å utnytte det potensialet som ligger i Forsvarets virkemidler optimalt kan det følgelig argumenteres for at forståelse for hvordan andre enheter og avdelinger kan bidra til egen måloppnåelse, og derigjennom felles måloppnåelse, kan være viktig. Offiserer og befal som utviser en slik forståelse kan følgelig fremstå som bedre egnet ved gjennomføringen av operasjoner. Et resultat kan være at Forsvaret ser etter disse egenskapene ved utvelgelse av personell til GBU eller grunnleggende offisersutdanning ved krigsskolene.

At de to respondentgruppene fremstår som like kan på den annen side også skyldes forhold knyttet til datainnhenting og analysen av resultatene. Ifølge Martinussen (2005) kan analysen ha blitt påvirket som følge av en lav spredning i variabelen for populasjonen respondentene er hentet fra. Dette kan oppstå som følge av at karakterstyrken er utbredt i populasjonen som resultat av utdanning og egenutvikling, men også dersom den har vært fokusert på under opptak til GBU. Respondentgruppene kan også fremstå som like på grunn av hva Vo og James (2010) beskriver som begrensninger i det anvendte måleverktøyet, i dette tilfellet VIA-IS. Dersom VIA-IS ikke evner å skille de respektive respondentene fra hverandre kan dette potensielt resultere i en gruppering av disse. Dette vil kunne påvirke den påfølgende t-testen av resultatene og kan føre til at den ikke er i stand til å avdekke eventuelle forskjeller mellom respondentene. En ytterligere faktor som kan ha påvirket resultatene, og den påfølgende analysen, er hva Silvera og Seger (2004) beskriver som en tilbøyelighet blant norske respondenter til å velge svaralternativer som ligger mer mot midten blant svaralternativene. En slik skjevhet vil på samme måte som begrensninger i VIA-IS kunne

resultere i en gruppering av respondentene, noe som kan påvirke resultatene fra den påfølgende t-testen.

Håp

Karakterstyrken *håp* handler om evnen til å opprettholde overbevisningen om at det vil gå en godt, og at en vil være i stand til å oppnå sine målsetninger også i møte med utfordringer og motgang (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004). Resultatene fra analysen av de to respondentgruppene viste at det ikke foreligger signifikante forskjeller mellom de to gruppene for karakterstyrken. At resultatene viser at gruppene er like indikerer at karakterstyrken vil være uegnet for å predikere opptak til GOU, og kan skyldes flere forhold.

En årsak til at respondentgruppene fremstår som like kan være grunnleggende elementer ved militære operasjoner slik som frykt, usikkerhet og uforutsette situasjoner (Forsvarsstaben, 2012). I møte med slike omstendigheter kan det argumenteres for at offiserer som er i stand til å opprettholde troen på egen evne til å nå tildelte oppdrag kan fremstå som bedre, eller mer egnet, enn de som ikke gjør det. Dette på grunn av hvordan karakterstyrken kan påvirke menneskene rundt dem, og hvordan lederen gjennom samspillsorientert atferd kan påvirke undergittes tro på egen oppdragsløsning og fremtiden (Forsvarsstaben, 2012). En følge av dette kan være at Forsvaret som organisasjon over tid har selektert denne typen offiserer og befal da de kan ha fremstått som bedre ledere i møte med de usikkerhetene og utfordringene operasjoner kan medføre. Dette kan ha resultert i en utbredning av karakterstyrken og de tilhørende egenskapene blant befal og offiserer i Forsvaret, og følgelig resultert i at respondentene skårer seg likt på denne.

En annen årsak til det høye signifikansnivået i analysen av de to respondentgruppene kan være metodiske skjevheter i forbindelse med studien. Et målebias kan ha påvirket resultatene dersom VIA-IS ikke er finmasket nok til å differensiere godt nok mellom de forskjellige respondentene (Vo & James, 2010). Signifikansnivået kan også være et resultat av hva Martinussen (2005) beskriver som en lav spredning i variabelen. Dette kan oppstå dersom populasjonen tidligere er plukket ut, i dette tilfellet til GBU, med utgangspunkt i de aktuelle egenskapene en søker å undersøke.

Humor

Karakterstyrken *humor* handler om evnen til å se det positive i situasjoner og bruke dette til å bedre andres eller eget humør samtidig som det også kan bidra til å tolerere feil og avvik fra det planlagte (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004). Analysen av gjennomsnittsverdiene for karakterstyrken viste at det ikke foreligger en signifikant forskjell mellom de to respondentgruppene. Dette indikerer at karakterstyrken vil være mindre egnet til å predikere opptak til GOU og kan skyldes flere forhold.

Forsvarets oppdragsbasert ledelsesfilosofi er et resultat av militære operasjoners iboende usikkerhet og utgjør et forsøk på å håndtere denne i møte med en potensiell motstander (Forsvarsstaben, 2012). Sentralt i denne filosofien ligger tanken om en desentralisert ledelse hvor en fokuserer mer på hva som skal gjøres enn hvordan dette skal gjøres. Det kan følgelig argumenteres for at avvik fra utarbeidede planer vil forekomme som resultat av undergitte sjefers forsøke på å bekjempe en tenkende og agerende motstander, og at offiserer må forholde seg til slike endringer fortløpende. Offiserer som er i stand til å ta innover seg og håndtere slik avvik kan følgelig fremstå som mer fordelaktig i møte med det ukjente, og dermed indikere egenskaper Forsvaret ser etter i sine ledere. Et resultat av dette kan være stor utbredning av karakterstyrken blant Forsvarets personell.

På den andre siden kan den store likheten mellom de to respondentgruppene også skyldes metodiske forhold. En mulig årsak kan være at Forsvaret gjennom tidligere utvelgelse har basert seg på disse egenskapene. Dette kan ha forårsaket en redusert spredning i variabelen blant offiserene, og følgelig en potensielt gruppering av disse ved utfylling av VIA-IS (Martinussen, 2005). Dette vil ved en t-test kunne resultere i et høyt signifikansnivå da det ikke vil forekomme nevneverdige forskjeller mellom respondentene. En annen mulig årsak kan ifølge Vo og James (2010) være tilstedeværelsen av et mulig målebias i VIA-IS. Dette kan oppstå dersom spørsmålene og svaralternativene i VIA-IS ikke er detaljert nok til å skille mellom respondentene. Respondentene kan også fremstå som mer like enn de i realiteten er som følge av en norske forkjærlighet for å unngå ytterpunktene i svaralternativene på spørreundersøkelser (Silvera & Seger, 2004). Dette kan potensielt bidra til en ytterligere gruppering av respondentene rundt en gitt verdi, og på denne måten påvirke resultatene av t-testen.

Religiøsitet og åndelighet

Karakterstyrken *religiøsitet og åndelighet* handler om den enkeltes tro på en overordnet side ved livet (Bang, 2015; Peterson & Seligman, 2004). Styrken handler om den enkeltes forståelse av tilværelsen, hvordan en kan se seg selv som en del av noe større, og kan virke som en kilde for oppmuntring i møte med motstand. T-testen av gjennomsnittsverdiene for karakterstyrken indikerer at den er lite egnet til å predikere opptak til GOU da den ikke avdekket noen signifikant forskjell mellom de to gruppene. Det kan være flere bakenforliggende årsaker til hvorfor de to gruppene fremstår som like.

En mulig årsak til at gruppene har like gjennomsnittsverdier for karakterstyrken kan være hvordan den kan bidra til å styrke hva Forsvarsjefen i *Grunnsyn på ledelse* omtaler som samhold og forståelse for et større fellesskap (Forsvarsstaben, 2012). En slik styrking kan være fordelaktig da den kan bidra til større tillit innad i gruppen, økt solidaritet og forbedret koordinering i møte med stressfulle og utfordrende situasjoner. Det kan argumenteres for at offiserer i stand til å oppnå dette oppfattes som bedre egnet i møte med utfordrende og risikofylte situasjoner, og at Forsvaret følgelig søker disse egenskapene blant sine offiserer. En mulig konsekvens av dette kan være at en gjennom seleksjon, daglig virke eller videreutdanning søker eller bidrar til å utvikle disse egenskapene blant personellet. Dette kan resultere i en stor utbredning av karakterstyrken blant offiserene, og følgelig like gjennomsnittsverdier i VIA-IS.

En annen årsak til den høye signifikansverdien kan imidlertid også være metodiske skjevheter. På den ene siden kan den skyldes at respondentene ikke oppfatter karakterstyrken som spesielt viktig for en offiser, noe den lave gjennomsnittsverdien for begge gruppene kan indikere. Den kan ifølge Martinussen (2005) også skyldes en redusert spredning i variabelen som følge av at personellet allerede kan være valgt ut på karakterstyrken ved opptak til GBU. Videre kan signifikansnivået ifølge Vo og James (2010) også skyldes at det kun er nyanser som skiller de respektive respondentene. Dersom VIA-IS ikke er finmasket nok til å skille mellom disse vil respondentene potensielt grupperes sammen i større grupper. Dette kan resultere i at respondentene fremstår som mer like enn de faktisk er, og potensielt påvirke analysen i retning av et høyere signifikansnivå enn hva som er reelt.

6 Konklusjon

Det kan argumenteres for at det å sikre riktig personell, med de riktige egenskapene, vil være viktig for en organisasjon som Forsvaret med tanke på de uforutsette, og potensielt ekstreme, situasjonene militære operasjoner kan eksponere personellet for (Boe et al., 2011; Heen & Wathne, 2006). En seleksjonsprosess vil imidlertid aldri kunne garantere at en velger riktig personell for en gitt stilling (Johnsen & Eid, 2005). Like fullt kan prosessen være et viktig bidrag i å identifisere de som har størst forutsetning for å håndtere potensielle utfordringer og arbeidsoppgaver (Grimsø, 2011), og bidrag til å forbedre denne prosessen kan gagne Forsvaret. Med dette som utgangspunkt har denne masteroppgaven søkt å besvare problemstillingen: *Er selvrappotering av egne karakterstyrker blant søkere på FOS KS egnet til å predikere opptak til grunnleggende offisersutdanning i Forsvaret?* Drøftingen i oppgaven har tatt utgangspunkt i Peterson og Seligmans (2004) taksonomi over kjernedyder og tilhørende karakterstyrker i et forsøk på å besvare problemstillingen.

De seks kjernedydene *Visdom og kunnskap*, *Mot*, *Medmenneskelighet*, *Rettferdighet*, *Måtehold* og *Transendens* utgjør det overordnede rammeverket i Peterson og Seligmans taksonomi (Peterson & Seligman, 2004). Drøftingen belyste flere forhold ved Forsvaret som organisasjon, både doktrinelle og ledelsesfilosofiske, som kunne bidra til å påvirke de to respondentgruppens resultater for VIA-IS. I tillegg til dette fremkom det også flere potensielle metodiske feilkilder og skjevheter som kunne ha påvirket resultatene av analysen av resultatene fra VIA-IS. De signifikante forskjellene mellom de to respondentgruppene for kjernedydene *Visdom og kunnskap* og *Mot* indikerer imidlertid at disse kan anvendes til å predikere opptak til GOU under tilsvarende omstendigheter og utvalg.

Drøftingen av de 24 karakterstyrkene belyste også flere forhold ved Forsvaret som organisasjon, både doktrinelle og ledelsesfilosofiske, som kunne bidra til å påvirke VIA-IS resultatene for de to respondentgruppene. Mulige metodiske skjevheter og feilkilder for resultatene fra VIA-IS og den påfølgende analysen ble også her belyst. Blant karakterstyrkene var det bare for *Dømmekraft*, *Perspektiv*, *Mot* og *Sosial intelligens* at det forekom en signifikant forskjell som kan indikere at disse kan anvendes for å predikere opptak til GOU.

Analysen av resultatene fra VIA-IS, kombinert med den påfølgende drøftingen, synes å indikere at det er utfordringer forbundet med målingen og anvendelsen av karakterstyrker ved seleksjon, men at dette er mulig. De gode psykometriske egenskapene ved VIA-IS synes å understreke dette aspektet (VIA Institute on Character, n.d.-e). Forskning på anvendelsen av selvrapporeringstester (Vazire, 2010) indikerer imidlertid at det kan være hensiktsmessig å kombinere denne typen verktøy med andre metoder dersom det er mulig for å bedre målingen av den enkeltes karakter. Dette da varierende selvinnsikt kan medføre at noen karakterstyrker er bedre målt av den enkelte, mens andre er best målt gjennom observasjon av andre. Tidligere studier (Heiskel & Grande, 2015) har vist at det kan være både hensiktsmessig og fordelaktig å kombinere selvrapportering og observasjon for å avdekke kadetters karakterstyrker, noe som indikerer at dette også kan være tilfellet ved seleksjon. På tross av at effektene påvist i denne studien er begrenset fremstår imidlertid karakterstyrker som et lettanvendelig, rimelig og potensielt verdifullt bidrag til seleksjonsprosessen i Forsvaret.

6.1 Videre forskning

Det er tidligere forsket på den prediktiv validiteten ved seleksjonsprosessen til GOU (Vik, 2013), hvorvidt forskjellige metoder for måling av karakterstyrker fremstår som hensiktsmessige i denne konteksten (Heiskel & Grande, 2015), samt hvorvidt militære karaktertrekk fremstår som statiske eller dynamiske over tid (Eriksen, 2017). Longitudinell forskning som tar for seg tidsrommet fra FOS KS til uteksaminering fra en av de tre krigsskolene er imidlertid ikke gjennomført. Dette kunne vært interessant av flere årsaker. På den ene siden kunne en, på linje med Consentino (2014), undersøkt i hvilken grad utdanningen påvirker kadettene i en norsk kontekst. Videre kunne det også være interessant å undersøke eventuelle sammenhenger mellom selvrapporterte karakterstyrker ved FOS KS og skolerresultater i løpet av utdanningsløpet ved krigsskolene.

Studier på kombinasjonen av VIA-IS og observasjonsverktøy i forbindelse med seleksjonsprosesser i Forsvaret, slik som FOS KS, kunne også være interessant for å undersøke ytterligere potensialet ved å gjøre dette.

Den internasjonale trenden av tilsynelatende felles karakterstyrker blant militært personell som indikeres av en overfladisk sammenligning av australske (Gayton & Kehoe, 2015),

indiske (Banth & Singh, 2011) og norske funn (Boe & Bang, 2017) kunne også vært interessant å undersøke ytterligere. Dette for å undersøke eventuelle likhetstrekk på tvers av landegrenser i tillegg til å underbygge eller avkreftet eksisterende forskning på eksistensen av karakterstyrker som oppfattes som viktige blant militært personell (Boe & Bang, 2017).

Litteraturliste

- Allahverdyan, A. E., & Galstyan, A. (2014). Opinion Dynamics with Confirmation Bias. *PLoS ONE*, Vol. 9(7), 1-14. doi: 10.1371/journal.pone.0099557
- Argyris, C., & Schön, D. A. (1996). *Organizational learning II : theory, method, and practice*. Reading, Mass: Addison-Wesley.
- Atwater, L., Penn, R., & Rucker, L. (1991). Personal Qualities of Charismatic Leaders. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 12(2), 7-10.
- Bang, H. (2015). *Definisjoner og beskrivelser av 24 karakterstyrker, klassifisert under 6 dyder*. Oslo: Krigsskolen.
- Banth, S., & Singh, P. (2011). Positive Character Strengths in Middle-rung Army Officers and Managers in Civilian Sector. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, Vol. 37(2), 320-324.
- Bargh, J. A., & Chartrand, T. L. (1999). The unbearable automaticity of being. *American Psychologist*, Vol. 54(7), 462-479. doi: 10.1037/0003-066X.54.7.462
- Baumeister, R. F. (2000). Self-Control, Morality, and Human Strength. *Journal of social and clinical psychology*, Vol. 19(1), 29-42.
- Biswas-Diener, R., Kasdhan, T. B., & Minhas, G. (2011). A dynamic approach to psychological strength development and intervention. *Journal of Positive Psychology*, Vol. 6(2), 106-118.
- Bjørndal, A. (n.d.). Psykometri - måleegenskaper. Hentet 18. september, 2017, fra PsykTestBarn: <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. (2017). The Big 12: The Most Important Character Strengths for Military Officers. *Athens Journal Of Social Sciences*, Vol. 4(2), 161-173.
- Boe, O., Bang, H., & Nilsen, F. A. (2015a). Experienced military officer's perception of important character strengths. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 190, 339-345. doi: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.05.008>
- Boe, O., Bang, H., & Nilsen, F. A. (2015b). Selecting the Most Relevant Character Strengths for Norwegian Army Officers: An Educational Tool. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 197, 801-809. doi: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.07.188>

-
- Boe, O., Heiskel, B. A., Grande, Ø. M., Nilsen, F. A., & Bang, H. (2016). Measuring character strengths: A methodological study of military cadets during a field exercise. *ICERI2016 Proceedings*, 6057-6067.
- Boe, O., Woolley, K. K., & Durkin, J. (2011). Choosing the Elite: Recruitment, Assessment, and Selection in Law Enforcement Tactical Teams and Military Special Forces. I P. J. Sweeney, M. D. Matthews & P. B. Lester (Red.), *Leadership in Dangerous Situations: A Handbook for the Armed Forces*. Annapolis: Naval Institute Press.
- Brace, I. (2013). Questionnaire design: How to plan, structure and write survey material for effective market research Hentet fra Google books:
<https://books.google.no/books?id=-chT3Ki3GZAC&printsec=frontcover&dq=%22questionnaire+design%22+brace&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwjw27L776bWAhWDQJoKHb2FDvAQ6AEILjAB#v=onepage&q=%22questionnaire%20design%22%20brace&f=false>
- 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.
- Braut, G. S. (2014). Bias i forskning. Hentet 01. september, 2017, fra Store Norske Leksikon: https://snl.no/bias_i_forskning
- Bø, I., & Helle, L. (2008). *Pedagogisk ordbok: praktisk oppslagsverk i pedagogikk, psykologi og sosiologi* (2. utg.): Universitetsforlaget.
- Campbell, D. J., Hannah, S. T., Matthews, M. D., & Estrada, A. X. (2010). Leadership in Military and Other Dangerous Contexts: Introduction to the Special Topic Issue. *Military Psychology*, 22(S1), S1-S14. doi: 10.1080/08995601003644163
- Carmines, E. G., & Zeller, R. A. (1979). Reliability and validity assessment. *Sage University Papers Series on Quantitative Applications in the Social Sciences*. London: Sage publications.
- Cawley, M. J., Martin, J. E., & Johnson, J. A. (2000). A virtues approach to personality. *Personality and Individual Differences*, Vol. 28(5), 997-1013. doi: [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(99\)00207-X](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(99)00207-X)
- Collins, J. (2001). *Good to Great*. New York: Harper-Collins Publishers, Inc.
- Cosentino, A. C. (2014). Character strengths: Measurement and studies in Argentina with military and general population samples. I A. Castro Solano (Red.), *Positive*

-
- psychology in Latin America*. (Vol. 10, s. 111-127). New York, NY, US: Springer Science + Business Media.
- Cronbach, L. J., & Meehl, P. E. (1955). Construct Validity in Psychological Tests. *Psychological Bulletin*, Vol. 52(4), 281-302.
- Delgado-Rodríguez, M., & Llorca, J. (2004). Bias. *Journal of Epidemiology & Community Health*, Vol. 58(8), 635-641.
- Donaldson, S. I., & Grant-Vallone, E. J. (2002). Understanding Self-Report Bias in Organizational Behaviour Research. *Journal of Business and Psychology*, Vol. 17(2), 245-260.
- Doris, J. M. (2002). *Lack of Character: Personality Moral Behaviour*. New York: Cambridge University Press.
- Eastwick, P. W., & Finkel, E. J. (2008). Sex differences in mate preferences revisited: Do people know what they initially desire in a romantic partner? *Journal of Personality and Social Psychology*, 94(2), 245-264. doi: 10.1037/0022-3514.94.2.245
- 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.
- Eggen, E. (1981). *Espen Arnakke og hans verden: bidrag til en analyse av "En flyktning krysser sitt spor"*. Oslo: Aschehoug.
- Epstein, S., & O'Brien, E. J. (1985). The person-situation debate in historical and current perspective. *Psychological Bulletin*, Vol. 98(3), 513-537. doi: 10.1037/0033-2909.98.3.513
- Eriksen, S. Ø. (2017). *Militære karakterstyrker – statiske eller dynamiske? En kvantitativ analyse af karakterstyrker fra Krigsskole til Stabsstudie*. (Upublisert mastergradsavhandling), Forsvarets høgskole, Oslo.
- Erikson, E. H. (1963). *Childhood and society* (2 utg.). New York: Norton.
- 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.
- Fisher, R. J. (1993). Social Desirability Bias and the Validity of Indirect Questioning. *Journal of Consumer Research*, Vol. 20(2), 303-315.

-
- Fisher, R. J., & Katz, J. E. (2000). Social-Desirability Bias and the Validity of Self-Reported Values. *Psychology & Marketing, Vol. 17(2)*, 105-120. Hentet fra https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2275020
- Forsvaret. (2014). Forsvarets kjerneverdier. Hentet 16. oktober, 2017, fra Forsvaret: <https://forsvaret.no/faktabokser/faktaboks-ram>
- 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
- Forsvarets Personell og Vernepliktssenter, F. (2015). *Ordre Forsvarets opptak og seleksjon krigsskolene 2015*. Forsvaret.
- Forsvarets Stabsskole. (2014). *Forsvarets fellesoperative doktrine*: Forsvarsstaben.
- Forsvarsstaben. (2012). *Forsvarssjefens grunnsyn på ledelse i Forsvaret*. Oslo: Forsvarsstaben.
- Galić, Z., Jerneić, Ž., & Kovačić, M. P. (2012). Do applicants fake their personality questionnaire responses and how successful are their attempts? A case of military pilot cadet selection. *International Journal of Selection and Assessment, Vol. 20(2)*, 229-241. doi: 10.1111/j.1468-2389.2012.00595.x
- 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
- Golafshani, N. (2003). Understanding Reliability and Validity in Qualitative Research. *The Qualitative Report, Vol. 4*, 597-606.
- Grahek, M. S., Thompson, A. D., & Toliver, A. (2010). The character to lead: A closer look at character in leadership. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research, Vol. 62(4)*, 270-290. doi: 10.1037/a0022385
- Grimsø, R. (2011). *Personaladministrasjon* (4 utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Guion, R. M., & Gottier, R. F. (1965). Validity of personality measures in personnel selection. *Personnel Psychology, Vol. 18(2)*, 135-164. doi: 10.1111/j.1744-6570.1965.tb00273.x
- Halvorsen, K. (2008). *Å forske på samfunnet - En innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Cappelen akademiske forlag.

-
- Harman, G. (1999). Moral Philosophy Meets Social Psychology: Virtue Ethics and the Fundamental Attribution Error. *Proceedings of the Aristotelian Society, Vol. 99*, 315-331. Hentet fra https://www.jstor.org/stable/4545312?seq=1#page_scan_tab_contents
- 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.
- Heiskel, B. A., & Grande, Ø. M. (2015). *Måling av Karakter: En studie av Krigsskolens valgte metode for måling av karakterstyrker*. (Mastergradsavhandling), Universitetet i Tromsø, Tromsø. Hentet fra <http://hdl.handle.net/10037/9110>
- Hellevik, O. (2002). *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap* (7. utg. utg.). Oslo: Universitetsforl.
- Henriksen, R. E., & Skevdal, J. (1995). *Håndbok i lederskap for Luftforsvaret*. Oslo: A/S O. Fr. Arnesen.
- Hollenbeck, G. P. (2009). Executive selection—What's right...and what's wrong. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice, Vol. 2*(2), 130-143. doi: 10.1111/j.1754-9434.2009.01122.x
- Hough, L., & Dilchert, S. (2010). Personality: Its measurement and validity for employee selection. I J. L. Farr & N. T. Tippins (Red.), *Handbook of employee selection*. (s. 299-319). New York, NY, US: Routledge/Taylor & Francis Group.
- Hunter, J. E., & Hunter, R. F. (1984). Validity and utility of alternative predictors of job performance. *Psychological Bulletin, Vol. 96*(1), 72-98. doi: 10.1037/0033-2909.96.1.72
- Hystad, S. W., Eid, J., Laberg, J. C., & Bartone, P. T. (2011). Psychological Hardiness Predicts Admission Into Norwegian Military Officer Schools. *Military Psychology, Vol. 23*(4), 381-389. doi: 10.1080/08995605.2011.589333
- Høst, T. (2009). *Ledelse - En helhetlig modell*. Otta: Universitetsforlaget AS.
- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. utgave utg.). Oslo: Cappelen Damm AS.
- Johannessen, A. (2009). *Introduksjon til SPSS : versjon 17* (4. utg. utg.). Oslo: Abstrakt forl.
- Johnsen, B. H., & Eid, J. (2005). *Operativ psykologi*. Bergen: Fagbokforl.

-
- Jones, A. (1991). The contribution of psychologists to military officer selection. I R. Gal & A. D. Mangelsdorff (Red.), *Handbook of military psychology*. (s. 63-80). Oxford, England: John Wiley & Sons.
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2009). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (4. utg. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Kern, M. L., & Bowling III, D. S. (2015). Character strengths and academic performance in law students. *Journal of Research in Personality*, Vol. 55, 25-29.
- Killingmo, B. (2007). Relasjonsorientert karakteranalyse ; en posisjon i dagens psykoanalyse. *Tidsskrift for Norsk psykologforening*, Vol. 44(2), 125-131.
- Kim, J. W., Lee, H.-K., & Lee, K. (2013). Influence of temperament and character on resilience. *Comprehensive Psychiatry*, Vol. 54(7), 1105-1110. doi: 10.1016/j.comppsy.2013.05.005
- Klayman, J. (1995). Varieties of Confirmation Bias. *The Psychology of Learning and Motivation*, Vol. 32, 385-418.
- Klonsky, E. D., Oltmanns, T. F., & Turkheimer, E. (2002). Informant-reports of personality disorder: Relation to self-reports and future research directions. *Clinical Psychology: Science and Practice*, Vol. 9(3), 300-311. doi: 10.1093/clipsy/9.3.300
- Kolditz, T. A. (2010). *In extremis leadership: Leading as if your life depended on it* (Vol. 107): John Wiley & Sons.
- Kramer, D. A. (2000). Wisdom as a classical source of human strength: Conceptualization and empirical inquiry. *Journal of social and clinical psychology*, Vol. 19(1), 83-101.
- Kristiansen, S. T. (2011). Fortjener du å bli offiser? Om offisersyrkets seleksjonskoder: Krigsskolen.
- Lai, L. (2010). *Strategisk kompetansestyring* (2 utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Lauvås, P., & Handal, G. (2014). *Veiledning og praktisk yrkesteori* (3 utg.). Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Lee Rodgers, J., & Nicewander, W. A. (1988). Thirteen Ways to Look at the Correlation Coefficient. *The American Statistician*, Vol. 42(1), 59-66. doi: 10.1080/00031305.1988.10475524
- Maddi, S. R., Bartone, P. T., & Puccetti, M. C. (1987). Stressful events are indeed a factor in physical illness: Reply to Schroeder and Costa (1984). *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 52(4), 833-843. doi: 10.1037/0022-3514.52.4.833

-
- Mahar, D., Cologon, J., & Duck, J. (1995). Response strategies when faking personality questionnaires in a vocational selection setting. *Personality and Individual Differences, Vol. 18*(5), 605-609. Hentet fra doi:[https://doi.org/10.1016/0191-8869\(94\)00200-C](https://doi.org/10.1016/0191-8869(94)00200-C)
- Martin, B. A., Bowen, C. C., & Hunt, S. T. (2002). How effective are people at faking on personality questionnaires? *Personality and Individual Differences, Vol.32*(2), 247-256. Hentet fra doi:[https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(01\)00021-6](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(01)00021-6)
- Martinsen, Ø. (2009). *Perspektiv på ledelse*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Martinsen, Ø., & Glasø, L. (2014). Lederes personlighet: hva sier forskningen? *Magma, Vol. 17*(05), 26-34.
- Martinussen, M. (2005). Seleksjon av flygere og flygeledere. *Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol. 42*, 291-299.
- Martinussen, M., & Hunter, D. (2008). *Luftfartspsykologi*. Bergen: Fagbokforl.
- Martinussen, M., & Torjussen, T. M. (2004). Initial validation of a computer-based assessment battery for pilot selection in the Norwegian Air Force. *Human Factors and Aerospace Safety, Vol. 4*(3), 233-243.
- 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., Eid, J., Kelly, D., Bailey, J. K. S., & Peterson, C. (2006). Character strengths and virtues of developing military leaders: An international comparison. *Military Psychology, Vol 18*(Suppl), S57-S68. doi: 10.1207/s15327876mp1803s_5
- 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.
- Meade, A. W. (2010). Restriction of Range. I N. J. Salkind (Red.), *Encyclopedia of Research Design* (s. 1278-1280). Thousand Oaks, Calif: SAGE Publications, Inc.
- Melin, M. (2013). *Aadaptive personlighetstester i seleksjonsprosesser og potensielle effekter på testresultatenes troverdighet*. (Mastergradsavhandling), Universitetet i Stavanger, Stavanger. Hentet fra <https://brage.bibsys.no/xmlui/handle/11250/184776>
- Mensch, B. S., & Kandel, D. B. (1988). Underreporting of Substance Use in a National Longitudinal Youth Cohort: Individual and Interviewer Effects. *The Public Opinion Quarterly, Vol. 52*(1), 100-124.

-
- Mick, D. G. (1996). Are studies of dark side variables confounded by socially desirable responding? The case of materialism. *Journal of Consumer Research*, Vol. 23(2), 106-119. doi: 10.1086/209470
- Millsap, R. E., & Everson, H. T. (1993). Methodology review: Statistical approaches for assessing measurement bias. *Applied Psychological Measurement*, Vol. 17(4), 297-334. doi: 10.1177/014662169301700401
- Mischel, W. (1990). Personality dispositions revisited and revised: A view after three decades. I L. A. Pervin (Red.), *Handbook of personality: Theory and research*. (s. 111-134). New York, NY, US: Guilford Press.
- 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.
- Murphy-Berman, V., & Berman, J. J. (2002). Cross-cultural differences in perceptions of distributive justice: A comparison of Hong Kong and Indonesia. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Vol. 33(2), 157-170. doi: 10.1177/0022022102033002003
- Nicholson, I. A. M. (1998). Gordon Allport, Character, and the "culture of personality," 1897-1937. *History of Psychology*, Vol. 1(1), 52-68. doi: 10.1037/1093-4510.1.1.52
- Norman, W. T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, Vol. 66(6), 574-583. doi: 10.1037/h0040291
- O'Neil, D. P. (2007). *Predicting leader effectiveness: Personality traits and character strengths*. (Doktorgradsavhandling), Duke University, Durham. Hentet fra <http://hdl.handle.net/10161/385>
- Pallant, J. (2016). *SPSS survival manual : a step by step guide to data analysis using IBM SPSS* (6 utg.). Maidenhead: McGraw Hill.
- Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). Strengths of Character and Well-Being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, Vol. 23(5), 603-619.
- Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2006). Character strengths in fifty-four nations and the fifty US states. *The Journal of Positive Psychology*, Vol. 1(3), 118-129.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character Strengths and Virtues: A handbook and classification*. Oxford: Oxford University Press American Psychological Association.
- Picano, J. J., Roland, R. R., Rollins, K., & Williams, T. J. (2002). Development and validation of a sentence completion test measure of defensive responding in military personnel assessed for non-routine missions. *Military Psychology*, Vol. 14, 279-298.

-
- Raphael, K. (1987). Recall bias: a proposal for assessment and control. *International journal of epidemiology*, Vol. 16(2), 167-170.
- Ringdal, K. (2013). *Enhet og mangfold : samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode* (3 utg.). Bergen: Fagbokforl.
- Roaldset, D. (2014). Den sjette grunnleggende ferdighet: Sosiale ferdigheter. *Bedre Skole - Tidsskrift for lærere og skoleledere*(Nr. 1), 58-63.
- Rothman, K. J. (2002). *Epidemiology: An introduction*. New York: Oxford University Press.
- Russell, C. J., & Domm, D. R. (1995). Two field tests of an explanation of assessment centre validity. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, Vol. 68(1), 25-47.
- Sandemose, A. (1933). *En flyktning krysser sitt spor: fortelling om en morders barndom*. Oslo: Tiden norsk forlag.
- Schjelderup, H. (1959). *Innføring i psykologi* (2. rev. forøkede utg.). Oslo: Gyldendal.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, Vol. 124(2), 262-274. doi: 10.1037/0033-2909.124.2.262
- Schmidt, F. L., & Ones, D. S. (1992). Personnel selection. *Annual Review of Psychology*, Vol. 43(1), 627.
- Schroeder, D. H., & Costa, P. T. (1984). Influence of life event stress on physical illness: Substantive effects or methodological flaws? *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 46(4), 853-863. doi: 10.1037/0022-3514.46.4.853
- Schultheiss, O. C., Jones, N. M., Davies, A. Q., & Kley, C. (2008). The role of implicit motivation in hot and cold goal pursuit: Effects on goal progress, goal rumination, and emotional well-being. *Journal of Research in Personality*, Vol. 42(4), 971-987. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2007.12.009>
- Sica, G. T. (2006). Bias in Research Studies. *Radiology*, Vol. 238(3), 780-789. Hentet fra doi:<https://doi.org/10.1148/radiol.2383041109>
- Silvera, D. H., & Seger, C. (2004). Feeling Good about Ourselves: Unrealistic Self-Evaluations and Their Relation to Self-Esteem in the United States and Norway. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Vol. 35(5), 571-585.
- Sosik, J. J., Gentry, W. A., & Chun, J. U. (2012). The value of virtue in the upper echelons: A multisource examination of executive character strengths and performance. *The Leadership Quarterly*, Vol. 23(3), 367-382. doi: 10.1016/j.leaqua.2011.08.010

-
- Sperry, L. (1999). The 1999 Harry Levinson lecture: Leadership dynamics—Character assessment in the executive selection process. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, Vol. 51(4), 211-217. doi: 10.1037/1061-4087.51.4.211
- Staff, A. (2015). Bias. Hentet 01. september, 2017, fra De Nasjonale Forskningsetiske Komiteene: <https://www.etikkom.no/FBIB/Temaer/Spesielle-problemomrader/Bias/>
- Svartdal, F. (2014). Bekreftelsestendens. Hentet 05. september, 2017, fra Store Norske Leksikon: <https://snl.no/bekreftelsestendens>
- Taylor, T. H. (2010). Ceiling Effect. I N. J. Salkind (Red.), *Encyclopedia of Research Design* (s. 132-134). Thousand Oaks, Calif: SAGE Publications, Inc.
- Teigen, K. H. (2016). Karakter: psykologi. Hentet 25. august, 2017, fra Store Norske Leksikon: https://snl.no/karakter_-_psykologi
- Thompson, A. D., & Riggio, R. E. (2010). Introduction to special issue on defining and measuring character in leadership. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, Vol. 62(4), 211-215. doi: 10.1037/a0022285
- 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>
- Torjussen, T. M., & Hansen, I. (1999). Forsvaret, best i test? *Tidsskrift for Norsk psykologforening*, Vol. 32, 772-779.
- Vazire, S. (2010). Who knows what about a person? The self–other knowledge asymmetry (SOKA) model. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 98(2), 281-300. doi: 10.1037/a0017908
- Vazire, S., & Mehl, M. R. (2008). Knowing me, knowing you: The accuracy and unique predictive validity of self-ratings and other-ratings of daily behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 95(5), 1202-1216. doi: 10.1037/a0013314
- VIA Institute on Character. (n.d.-a). About VIA. Hentet 31. august, 2017, fra VIA Institute on Character: <http://www.viacharacter.org/www/Character>
- VIA Institute on Character. (n.d.-b). VIA-IS Norwegian Translation Psychometrics. Hentet 19. september, 2017, fra VIA Institute on Character: <https://www.viacharacter.org/www/VIA-IS-Norwegian-Translation-Psychometrics>

-
- VIA Institute on Character. (n.d.-c). VIA Assesments: VIA-IS. Hentet 19. september, 2017, fra VIA Institute on Character: <https://www.viacharacter.org/www/VIA-IS-More-Info>
- VIA Institute on Character. (n.d.-d). VIA Assessments. Hentet 31. august, 2017, fra VIA Institute on Character: <http://www.viacharacter.org/www/VIA-Assessments1>
- VIA Institute on Character. (n.d.-e). VIA Assessments Psychometrics. Hentet 03. oktober, 2017, fra VIA Institute on Character: <https://www.viacharacter.org/www/VIA-Assessments-Psychometrics>.
- Vik, J. S. (2013). *Har seleksjon noen betydning? En studie av seleksjonens prediktive validitet.* (Mastergradsavhandling), Universitetet i Tromsø, Tromsø. Hentet fra <http://hdl.handle.net/10037/5310>
- Vo, H. T., & James, L. M. (2010). Range. I N. J. Salkind (Red.), *Encyclopedia of Research Design* (s. 1218-1219). Thousand Oaks, Calif: SAGE Publications, Inc.
- Ward, M., Gruppen, L., & Regehr, G. (2002). Measuring Self-assesment: Current State of the Art. *Advances in Health Sciences Education, Vol. 7*(1), 63-80. doi: 10.1023/A:1014585522084
- Winter, J. K. (2010). Response Bias. I N. J. Salkind (Red.), *Encyclopedia of Research Design* (s. 1271-1273). Thousand Oaks, Calif: SAGE Publications, Inc.
- Wong, L., Bliese, P., & McGurk, D. (2003). Military leadership: A context specific review. *The Leadership Quarterly, Vol. 14*(6), 657-692.