

M7 BACHELOROPPGAVE

PROSJEKTBEKRIVELSE

1. ADMINISTRATIV INFORMASJON

- A. FAG: M7 BACHELOROPPGAVE
- B. KADETT: KARSTEN GRØN OG KARL-MAGNUS W. LØKEN
- C. NAVN PÅ VEILEDER: ROGER LIEN
- D. DATO: 29.10.2020

2. FORMÅLET OG BEGRUNNELSE FOR STUDIEN

Her skal det som et minimum:

- *Redegjøres det for hva oppgaven fokuserer på.*
- *Bakgrunnen for valg av tema.*
- *Hvorfor studien er relevant.*
- *Hvem som kan ha interesse av studien.*

Da OMT (ordning for militært tilsatte) ble innført i 2016 ble alt militært personell delt i to personellgrupper: offiserer og spesialister. Begrepene befal, grenaderer og konstabler går under fellesbegrepet spesialister. De skal bli kjennetegnet med å ha dybdekompetanse innenfor sine respektive fagfelt. De skal opparbeide seg denne dybdekompetansen gjennom erfaring, kontinuitet og spesialister kompetanse. Det å skaffe seg erfaring og kontinuitet forutsetter at de opparbeider dette over flere år i Forsvaret. I mars 2020 ble det publisert en rapport fra FFI (Forsvarets Forskningsinstitutt) der det ble undersøkt hvorfor spesialister slutter i Forsvaret. Hovedfunnene fra denne undersøkelsen var at de spesialistene som sluttet i perioden 2016-2018 var relativt unge og de fleste hadde såtid på 2-3 år. Dette representerer ikke kontinuitet og erfaring.

Det å holde på personell er en prioritering i Forsvaret og det er ingen hemmelighet at personellet er Forsvarets viktigste ressurs. Det er derfor urovekkende at unge spesialister slutter etter kort tid og vi ønsker å se på noen mulige årsaker. Det er gjort en del studier som omhandler forskjellige motivasjonsfaktorer for forskjellige spesialister. Vi ønsker å se på hva som bidrar til å skape eller ødelegge meningsfullt arbeid for unge spesialister. Dette går mer på det indre ved individet og ikke så mye på det ytre som lønn og geografisk lokasjon. Det å kartlegge hva som skaper mening for unge spesialister kan være interessant siden det er ikke forsket mye på og det kan hende at det er ulike faktorer som bidrar til å skape mening blant spesialistene.

Resultatene av denne studien kan være av interesse for oss som fremtidige ledere, ved å finne ut hva som bidrar til å skape mening kan vi anvende denne kunnskapen i vårt lederskap. Det kan også være av interesse for Forsvaret som organisasjon siden det å holde på spesialister er essensielt for at OMT skal bli utnyttet til det maksimale. Forståelse rundt hva som skaper mening kan bidra til at flere kan utnytte denne kompetansen til å skape mening for spesialistene som igjen kan føre til at de blir i Forsvaret lengre.

3. PROBLEMSTILLING

Her skal det som et minimum:

- *Skissere en arbeidsproblemstilling.*
- *Hvis problemstillingen ikke er avgrenset, skal det redegjøres for relevante forskningsspørsmål som avgrenser studien.*

Problemstillingen vi ønsker å ta for oss er: *Hva oppleves som meningsfullt for unge spesialister i Luftforsvaret?*

Vi har sett på en del problemstillinger, men ikke spikret oss til en angående at vi tenker å gjøre en kvalitativ undersøkelse der vi ikke er sikre på hva vi får vite. Vi vil derfor ikke lukke alle dører før vi starter på våre intervjuer.

4. TEORETISK FORANKRING

- *Beskrive hvilken fagtradisjon oppgaven skrives under.*
- *Så lang mulig, beskrive spesifikk teoretisk forankring.*

Opggaven skrives med akademisk litteratur som bakteppe. Vi har i stort valgt å se bort fra ytre faktorer og ser heller på indre faktorer. Teorien vi anvender omhandler begrepene mening, meningsfullhet og meningsløshet. Primærfokuset ligger her på disse faktorene i arbeidssammenheng. I tillegg har vi beskrevet Hertzbergs to-faktorteori.

For å definere mening og meningsfullhet har vi valgt å bruke fagartikkelen *On the meaning of work: A theoretical integration and review fra Research in Organizational Behavior* (2010, ss.91-127) som teoretisk grunnlag. Mening beskrives som utfallet av at noe har gitt mening eller hva det signaliserer; som for eksempel at et individ tolker hva vedkommendes arbeid betyr, eller rollen arbeidet spiller i konteksten av hans eller hennes liv. En mening kan skapes fra et individs egne oppfatninger eller fra regler og normer i samfunnet (Pratt & Ashford, 2003). Meningsløshet refererer til mengden betydning noe har for et individ (Pratt & Ashford, 2003). Forskjellene på de to begrepene ligger forankret i at mening omhandler hva arbeidet betyr, noe som vil si at det kan være i enten positiv, negativ eller nøytral forstand, mens meningsfullhet omhandler mengden betydning noe har. Dette er utelukkende i positiv forstand.

Innunder meningsbegrepet skiller vi mellom syv forskjellige mekanismer. Disse er *authenticity* (autentisitet), *self-efficacy* (følelse av mestringsevne), *self-esteem* (selvtillit), *purpose* (hensikt), *belongingness* (tilhørighet), *transcendence* (transcendens) og *cultural and interpersonal sensemaking* (kulturell og mellommenneskelig sensemaking) (Pratt & Ashford, 2003). I vår besvarelse vil vi kun gjøre rede for de første seks mekanismene, da kulturell og mellommenneskelig sensemaking ikke tar for de psykologiske prosessene.

For å definere meningsløshet har vi valgt å bruke en definisjon gitt av psykolog Bjørnar Haara (2019). Han definerer at noe oppfattes meningsløst som “en kvalitativ opplevelse av at vi mangler en god grunn til å velge eller handle. Vi snakker om tap av grunn, inspirasjon og motivasjon”. For å se videre på begrepet har vi valgt å bruke forskningsartikkelen “*What Makes Work Meaningful — Or Meaningless*” av Catherine Bailey og Adrian Madden (2016). I likhet med meningsbegrepet, beskrives syv underkategorier av hva som forskningen tilsa at følte mest meningsløst i jobbsammenheng. Disse er *gapet mellom verdier i en selv og på arbeidsplassen, manglende annerkjennelse, irrelevante arbeidsoppgaver, urettferdig behandling, overkjøring, manglende relasjoner og unødvendig risiko*.

Avslutningsvis i teoridelen har vi valgt å gjøre rede for Hertzbergs tofaktorteori. Her har vi brukt *Psykologi i organisasjon og ledelse* av Kaufmann og Kaufmann (2015) som kilde. De beskriver at motivasjon handler om «de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet for å nå et mål» (s. 113) Hertzbergs tofaktorteori handler i korte trekk om at de har to faktorer. Disse er motivasjonsfaktorene og hygienefaktorene. Motivasjonsfaktorene er faktorer som fører til motivasjon og trivsel på arbeidsplassen. Det spesifiseres her at fravær av disse ikke direkte leder til mistriksel, men heller en nøytral tilstand. Hygienefaktorene har motsatt effekt. Fravær av disse vil ifølge teorien lede til mistriksel, men tilstedeværelse vil ikke nødvendigvis føre til trivsel og motivasjon.

5. METODE

VALG AV UNDERSØKELSESDSIGN

Intensiv design.

Har valgt intensiv design ettersom vi ønsker å få fram flere perspektiver rundt et fenomen, dette fenomenet er da hva som er meningsfylt. Vi ønsker å kunne gå i dybden, derfor er det få enheter, eller informanter, men grundige intervju. Det vil bli lagt vekt på den enkeltes oppfatning eller tolkning av fenomenet.

DATAINNSAMLINGSMETODE

Åpne individuelle intervju.

Dette kjennetegnes ved å ha en respondent, eller informant, som har en dialog med forskeren(e). Intervjuet kan både ta plass fysisk eller over det digitale domenet, hva vi velger avhenger av hva som er mulig gitt situasjonen nå til dags. Informasjonen som samles inn kan være ord, fortellinger og setninger. Denne metoden er hensiktsmessig å bruke når relativt få enheter undersøkes og når vi er interessert i hva hvert individ legger fram om et fenomen. Her vil det bli brukt båndopptak slik at vi kan analysere hva som ble fortalt i etterkant.

UTVALG

Unge spesialister (19-24 år) som jobber innenfor Baseforsvar og/eller Luftvern bataljonen

- Ved Ørland Flystasjon

ANALYSEMETODE

Etter datainnsamlingen i form av det åpne individuelle intervjuet, ønsker vi å transkribere rådataen ordrett fra opptakene. Vi ønsker å analysere transkripsjonene. Dette vil skje i tre faser:

- I første del av analysen av den kvalitative dataen skal vi *beskrive*. Transkriberingen og om det blir nødvendig systematisering av dataen vil finne sted i denne fasen.
- I andre del av analysen ønsker vi å *systematisere og kategorisere*. Hensikten her er å systematisere, og redusere om nødvendig, uoversiktlig informasjon. Vi ønsker å på en grundig måte få god oversikt over fagstoffet.
- I tredje del av analysen skal vi *sammenbinde*. Vi ønsker å fortolke data. Dette gjennom å lete etter mening og årsak. Hensikten er å ikke bare tolke det som har blitt sagt eller gjort, men å se på hva som ikke direkte har blitt sagt eller gjort av intervjuobjektet.

ETISKE FORHOLD

Personvern

Kildebruk

Samtykke

Smittevern

STYRKER OG SVAKHETER

Metoden kan få i stor grad fram informantenes oppfatninger og meninger gjennom at den er veldig individualisert, det er stort fokus på hvert enkelt individ. Det å ha intervju muliggjør muligheten om å stille spørsmål hvis det informanten forteller ikke er forståelig. Det å stille spørsmål kan også føre til økt motivasjon blant informanten, h*n kan bli mer motivert av å føle seg sett og hørt som kan føre til at det kommer mye nyttig kvalitativ informasjon.

En svakhet blant denne metoden er at det kan være ressurskrevende. Spesielt om det er fysisk intervju. Her kreves det koordinering med avdelingen og hver informant slik at det ikke går utover deres daglige arbeid. Det kan også være krevende å finne en plass å holde intervjuet. En annen svakhet er at det ikke er like mange informanter i denne metoden, som betyr at det kan være vanskelig å generalisere for en gruppe. Om intervjuet blir over det digitale domenet, kan det være utfordrende å lese informanten. Det kan også oppstå tekniske utfordringer, men denne løsningen er ikke like ressurskrevende. Intervjuene vil resultere i store mengder informasjon som er samlet inn der ikke alt trenger å være relevant opp imot vårt tema. Det vil da kreve tid og tålmodighet i analyseringen.

6. FREMDRIFTSPLAN

Her skal det angis en realistisk tidsplan. Tabellen er et forslag, og kan gjerne skisseres på en annen måte. Fremdriftsplanen skal også bidra til å planlegge veiledningsprosessen.

Forstudie	Datainnsamling	Analyse	Ferdigstilling
------------------	-----------------------	----------------	-----------------------

<p>Innen uke 46 skal følgende være gjennomført:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ferdigutviklet problemstilling • Utvikle en datainnsamlingsmetode • Informere og få samtykke fra utvalget vi ønsker å undersøke • Forberede datainnsamling • Få godkjenning for gjennomføring av studiet av NSD. • Få godkjenning fra FHS • Få godkjenning fra Luftkrigsskolen 	<ul style="list-style-type: none"> • Vi ser på det som realistisk at vi får gjennomført datainnsamling innen uke 47. Dette tilsvarer nest siste uken i November 	<ul style="list-style-type: none"> • Analyseringen av data vil primært bli gjennomført mellom uke 47 og 52 	<ul style="list-style-type: none"> • Oppgaven vil ferdigstilles mellom uke 1 og uke 13.
--	--	---	--

7. GODKJENNING

- Studien følger *Retningslinjer for datainnsamling ved bacheloroppgaver på Luftkrigsskolen* og er ikke meldepliktig til NSD eller FHS.

Prosjektbeskrivelsen er lest og godkjent av veileder:

Roger Lien

29.10.2020 NAVN VEILEDER