



FHS Krigsskolen

Bacheloroppgave

Profesjonsidentitet

Er det sammenheng mellom kadettenes egenreflekterte profesjonsidentitet og personlighet, tidligere militær erfaring, alder og kjønn?

Levert som en del av kravet til graden:

BACHELOR I MILITÆRE STUDIER MED FORDYPNING I LEDELSE OG
LANDMAKT

Ingvild Flinstad Harbo & Kristin Ruud Wirum

Antall ord: 13.883

Innlevert: April 2022

Godkjent for offentlig publisering

Publiseringsavtale

En avtale om elektronisk publisering av bachelor/prosjektoppgave

Kadettene har opphavsrett til oppgaven, inkludert rettighetene til å publisere den.

Alle oppgaver som oppfyller kravene til publisering, vil bli registrert og publisert i Bibsys Brage når kadettene har godkjent publisering.

Oppgaver som er graderte eller begrenset av en inngått avtale vil ikke bli publisert.

Jeg (Vi) gir herved FHS Krigsskolen rett til å gjøre denne oppgaven tilgjengelig elektronisk, gratis og uten kostnader	<input checked="" type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nei
Finnes det en avtale om forsinket eller kun intern publisering? (Utfyllende opplysninger må fylles ut)	<input type="checkbox"/> Ja	<input checked="" type="checkbox"/> Nei
Hvis ja: kan oppgaven publiseres elektronisk når embargoperioden utløper?	<input type="checkbox"/> Ja	<input type="checkbox"/> Nei

Plagiaterklæring

Vi erklærer herved at oppgaven er mitt eget arbeid og med bruk av riktig kildehenvisning.

Vi har ikke nyttet annen hjelp enn det som er beskrevet i oppgaven.

Vi er klar over at brudd på dette vil føre til avvisning av oppgaven.

Dato: 19/04/2022

Kristin P. Winum

Ingvild F. Harbo

Forord

Denne oppgaven om kadettene profesjonsidentitet er en del av bachelorgraden i militære studier med fordypning i ledelse og landmakt. Arbeidet med oppgaven har foregått i perioden november 2021 til april 2022, og er en del av avslutningen vår ved Krigsskolen. Vår nysgjerrighet fra oppstart på Krigsskolen vekket interessen for å se på kadettene profesjonsidentitet.

Tusen takk til veileder Torill Holth, førstelektor i organisasjon og ledelse, for invitasjon til å være med i hennes forskningsprosjekt. Holth har fasilitert for vår anvendelse av datainnsamling som ble gjort på Krigsskolen i 2020 og i 2021, og hjulpet oss med de statistiske analysene. Ikke minst har hun vært tilgjengelig ved spørsmål og bidratt til kritisk tenkning. Takk til Krigsskolens bibliotekstjenester ved Linn Carin Andreassen. Hun har besvart våre spørsmål og vært behjelpelig med å gi tilgang til litteratur som er benyttet i oppgaven. Til sist en takk til kommandørkaptein Rino Bandlitz Johansen og Fredrik Nilsen for hjelp til analysene av det empiriske grunnlaget.

Oslo, Krigsskolen

19.04.2022

Sammendrag

Formålet med bacheloren er å undersøke om det er noen sammenheng mellom kadettene egenreflekterte profesjonsidentitet opp mot variablene personlighet, tidligere militær erfaring, alder og kjønn. Som kommende offiserer er det essensielt at kadetter utvikler en adekvat profesjonsidentitet i løpet av Krigsskoleutdannelsen da de skal være i stand til å lede soldater i strid. Datagrunnlaget er hentet fra kadetter som gikk ut ved Krigsskolen i 2020 og i 2021, henholdsvis et kull på Befalsordningen og et kull på den nye Ordningen for militært tilsatte (OMT). Gjennom redegjørelse for teoretiske perspektiver ser oppgaven nærmere på militær profesjonsidentitet, personlighet og militær ledelse for å undersøke om det er noen korrelasjon med ovennevnte variabler. Analysen og den påfølgende drøftingen viser at kadettene skårer generelt høyere på profesjonalisme enn idealisme og individualisme, mens kullet på OMT skårer signifikant høyere på individualisme enn kullet på Befalsordningen. I tillegg er det en negativ korrelasjon mellom profesjonalisme og omgjengelighet i kullet på OMT. Videre viser det seg at kadetter med tidligere militær erfaring skårer høyere på profesjonalisme i begge kull, og at alder er positivt korrelert med profesjonalisme i kullet på OMT. Studiet viser også at idealisme er positivt korrelert med planmessighet i kullet på Befalsordningen.

Studiet finner ingen sammenheng mellom kadettene egenreflekterte profesjonsidentitet og kjønn, men finner to interessante funn utover problemstillingen som er verdt å diskutere. I kullet på OMT er det en negativ korrelasjon mellom alder og ekstroversjon, samt at tidligere militær erfaring er negativt korrelert med planmessighet.

Innholdsfortegnelse

Forord	II
Sammendrag	III
1 Innledning	1
1.1 Bakgrunn	1
1.2 Problemstilling	3
1.3 Avgrensning	4
2 Teori.....	5
2.1 Profesjonsidentitet	5
2.1.1 Sosial identitetsteori	6
2.1.2 Idealisme	8
2.1.3 Profesjonalisme	9
2.1.4 Individualisme	11
2.2 Personlighet	12
2.3 Militær ledelse	15
3 Metode	17
3.1 Valg av metode	17
3.2 Datainnsamling	18
3.2.1 Utvalg av deltakere	18
3.2.2 Måleinstrumenter	19
3.2.3 Statistisk analyse	19
3.2.4 Måleinstrumentenes validitet og reliabilitet	20
3.3 Metodekritikk	21
3.4 Kildeutvalg og kildekritikk	24
4 Resultater	26
4.1 Bakgrunnsvariabler	26
	IV

4.1.1 Alder	26
4.1.2 Kjønn	27
4.1.3 Erfaring	28
4.2 T-tester	29
4.3 Korrelasjonsanalyser	32
4.3.1 Kull 0	32
4.3.2 Kull 1	33
5 Drøfting	35
5.1 Totalskår profesjonsidentitet	35
5.1.1 Idealisme	35
5.1.2 Profesjonalisme	36
5.1.3 Individualisme	37
5.2 Er det sammenheng mellom kadettene egenreflekterte profesjonsidentitet og personlighet?	39
5.3 Er det sammenheng mellom kadettene egenreflekterte profesjonsidentitet og tidligere militær erfaring?	41
5.4 Er det sammenheng mellom kadettene egenreflekterte profesjonsidentitet og alder?	42
5.5 Er det sammenheng mellom kadettene egenreflekterte profesjonsidentitet og kjønn?	43
5.6 Interessante funn utover problemstillingen	44
5.7 Oppsummering av funn	46
6 Konklusjon	47
6.1 Anbefaling til videre forskning	48
7 Litteraturliste	50
Vedlegg	57

1 Innledning

Som kommende offiserer og den neste ledergenerasjonen i Hæren, vil det være essensielt at kadetter ved Krigsskolen utvikler egnet profesjonsidentitet. Vår bacheloroppgave er invitert inn i et forskningsprosjekt av førstelektor Torill Holth; *Det handler om å bli en offiser - utvikling av en profesjonell identitet*. Prosjektet forankres i Seksjon for ledelse av landmilitære avdelinger, og kan sees som et ledd i seksjonens satsning på forskning og utvikling (FoU). Formålet til forskningsprosjektet er å få mer eksakt kunnskap om hvordan kadetter selv opplever utviklingen av sin profesjonsidentitet, og om denne utviklingsprosessen kan vise seg å være knyttet til enkelte personlighetstrekk (Holth, 2022, s. 2-4). Når forskningsprosjektet er utført skal det kunne gi Krigsskolen ny kunnskap om “hvorvidt *alle* kadetter utvikler en ønsket profesjonell identitet som offiser i løpet av studietiden” (Holth, 2022, s. 4).

1.1 Bakgrunn

Etter fullført utdanning ved Krigsskolen, skal offiseren være i stand til å forvalte Statens voldsmonopol. Dette innebærer et stort ansvar med å føre en hæravdeling. Krigsskolen (2016, s. 14) påpeker at profesjonens verdier skal være en del av den enkeltes identitet, og kadetten skal ha utviklet en sterk profesjonsidentitet gjennom sin utdanning. En videre militær fordypning ved Stabsskolen kan komme opp imot 20 år etter endt Krigsskoleutdanning. Dette betyr at Krigsskolen blir det viktigste stedet der kadettene tilegner seg verdier, holdninger og kunnskap, samt forståelse av sin karriere i Forsvaret. Forsvarets fellesoperative doktrine (FFOD) fra 2007 understreker viktigheten av at en leder inspirerer sine soldater til å leve opp til Forsvarets idealer gjennom sine holdninger og handlinger. Det er sentralt at Krigsskolen legger til rette for kadettene utvikling av profesjonsidentitet fordi en offiser har direkte påvirkning på en soldats profesjonsidentitet (Forsvarets stabsskole [FSTS], s. 162).

Forsvaret har gjennomgått store endringer siden den kalde krigen. Kulturen i dag er bygd på en sterk avdelings- og profesjonsidentitet hvor Forsvarets kjerneverdier - respekt, ansvar og mot - står sentralt (Forsvaret, 2020, s. 6). Operasjoner i dag stiller strengere og annerledes krav til militære avdelinger som løser ulike oppgaver, både i en flernasjonalt og

i en nasjonal ramme. Som en konsekvens av den sikkerhetspolitiske-, den teknologiske og den generelle samfunnsutviklingen, øker behovet for et mer fleksibelt forsvar med personell preget av kompetanse og spesialisering på alle nivå, der god ledelse er avgjørende for organisasjonen.

I 2016 ble Ordning for militært tilsatte (OMT) innført. Målet med denne innføringen er å sikre at spesialisten innehar spesialisert og tung kompetanse, mens offiseren har gode lederegenskaper, analytisk evne og taktisk forståelse (Bentdal, 2020). Tidligere var Befalsordningen gjeldende. Denne var inndelt i en utdanningsordning, en avansementordning og en disponeringsordning, der utdanningsordningen regulerte befalets utdanning gjennom Befalsskolen før en kunne starte på Krigsskolen (Forsvarsdepartementet, 2013, s. 43). Dette utgjør stor forskjell til OMT, da en blant annet kan komme rett fra videregående skole uten noen som helst militær bakgrunn. Lars Tore Elvesveen (2017, s. 1) kommenterer i sin masteravhandling at den nye innføringen har ført til nye problemstillinger med ivaretagelse og utvikling av en felles profesjonsidentitet.

Masteravhandlingen til Marit Strengen (2014, s. 58) stiller spørsmål til lederutviklingen ved krigsskolene og konkluderer med at enkelte kadetter har en negativ utvikling av de to personlighetsdimensjonene omgjengelighet og planmessighet. Dette indikerer at krigsskolene har et forbedringspotensial i sin lederutdanning. Videre konkluderer Elvesveen (2017, s. 49) i sin studie, av kadetter med oppstart på Krigsskolen i 2013 og 2014, at det er en negativ sammenheng mellom individualisme og observert lederatferd der han påpeker at en "kadett med høy grad av individualisme utviser mindre lederatferd og dette kan indikere en mindre effektiv leder". I tillegg viser studiet hans at kadetter med erfaring utviser mer lederatferd, noe som bidrar positivt i utdanningen. Forsvarets grunnsyn på ledelse (FGL) fra 2020 fremhever at dagens militære avdelinger må ha en kollektiv innordning fremfor fokus på selvrealisering eller idealer som individualisme (Forsvaret, s. 6). Dette har vekket interessen for å se nærmere på kadettenes profesjonsidentitet.

1.2 Problemstilling

Utdanningen ved Krigsskolen påvirker trolig hvordan kadettene utvikler egen profesjonsidentitet. Offiserer skal bidra med å utvikle en soldats følelse av tilhørighet, og bevisstgjøre soldaten på hva slags profesjon Forsvaret er. Derfor er det sentralt at avgangskadetter ved Krigsskolen har utviklet en adekvat profesjonsidentitet som videreutvikles i avdeling og i utøvelse av offisersrollen. Denne oppgaven vil se på sammenhengen mellom kadetter fra to kull, henholdsvis på Befalsordningen og OMT. Dette er interessant siden utdanningsmodellene er forskjellige. Videre vil oppgaven utforske om det er sammenheng mellom gjennomsnittsverdien til kullenes profesjonsidentitet ved endt utdanning, og variablene personlighet, tidligere militær erfaring, alder og kjønn. Problemstillingen for denne oppgaven blir derfor;

Er det sammenheng mellom kadettene egenreflekterte profesjonsidentitet og personlighet, tidligere militær erfaring, alder og kjønn?

Variablene er relevant for den enkeltes holdningsdannelse og atferd, noe som kan føre til at kadetter i ulik grad har en ønsket profesjonsidentitet ved endt utdanning på Krigsskolen.

Med bakgrunn i dette har vi utarbeidet fire delproblemstillinger;

1. Er det sammenheng mellom kadettene egenreflekterte profesjonsidentitet og personlighet?
2. Er det sammenheng mellom kadettene egenreflekterte profesjonsidentitet og tidligere militær erfaring?
3. Er det sammenheng mellom kadettene egenreflekterte profesjonsidentitet og alder?
4. Er det sammenheng mellom kadettene egenreflekterte profesjonsidentitet og kjønn?

Resultater fra denne oppgaven kan bidra til å opplyse Krigsskolen om faktorer som kan påvirke kadettene profesjonsidentitet. I tillegg kan det bidra med refleksjoner for eventuell revidering og videreutvikling av lederutviklingsprogrammet. Videre kan oppgaven bidra til en bevisstgjøring for kadetter om viktigheten av en adekvat profesjonsidentitet, og variabler som kan påvirke profesjonsidentiteten til den enkelte. Oppgaven vil også bidra til de innledende analysene av Holths problemstillinger (Holth, 2022, s. 5-6). Det blir spesielt

viktig sett opp mot Befalsordningen fordi vi ser likheter og forskjeller av profesjonsidentitet på de ulike utdanningsprogrammene.

1.3 Avgrensning

Studien tar utgangspunkt i Hæren og spesifikt kadetter på 3-årig operativ linje ved Krigsskolen, og ikke kadetter som går ett-årsstudium, ingeniør, logistikk eller videre befalsutdanning (VBU). Mer spesifikt vil utvalget av deltakere være begrenset til to kull ved Krigsskolen, som ble uteksaminert i 2020 og i 2021. Videre har oppgaven en naturlig avgrensning til måleinstrumentene NPIS og NEO-PI-3 da Holth benytter disse i sitt forskningsprosjekt.

2 Teori

Problemstillingen “Er det sammenheng mellom kadettene egenreflekterte profesjonsidentitet og personlighet, tidligere militær erfaring, alder og kjønn?” omhandler eksplisitt to fenomener - profesjonsidentitet og personlighet. Det teoretiske fundamentet for profesjonsidentitet bygger på sosial identitetsteori (Busch, 2012, s. 74). Personlighet kommer til uttrykk gjennom typiske atferdsmønstre hos en person, der forskerne har kommet frem til at atferden kan best predikeres gjennom femfaktormodellen, de såkalte Big Five (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 152). Videre påvirker ens profesjonsidentitet utøvelsen av militær ledelse (FSTS, 2007, s. 162). Derfor er det sentralt at oppgaven også tar for seg teori om militær ledelse.

2.1 Profesjonsidentitet

Det teoretiske fundamentet for profesjonsidentitet ligger i sosial identitetsteori og har en klar kobling til profesjonskulturen (Busch, 2012, s. 75). På individnivå handler profesjonsidentitet om individets oppfatning av sitt profesjonelle selvbilde basert på verdier, egenskaper, erfaringer og motiver. I en organisasjonskontekst innebærer profesjonsidentitet et “vi”: “vi offiserer” eller “vi soldater” (Colman, 2014, s. 146-147). Teoriene om profesjonsidentitet har fokus på identitetsutviklingen hos den enkelte, der en kadett må stille seg spørsmålet om hva det vil si å være offiser. Identitet er dermed koblet til praksis og formes av ens erfaringer (Busch, 2012, s. 76). For de aller fleste er det profesjonsidentiteten som er avgjørende og viktig for ens egen identitet, og ikke identiteten basert på alder, kjønn, nasjonalitet og etnisitet (Hogg & Terry, 2001, s. 2). Verdigrunnlaget til profesjonen, samt verdiene som utvikles i dens nærmiljø, vil derfor være en del av ens profesjonsidentitet (Busch, 2012, s. 75).

FFOD 2007 understreker viktigheten av en felles profesjonsidentitet som styrker evnen til å håndtere oppdukkende utfordringer, både som organisasjon og som individ, noe som styrker organisasjonens samhold. Selve profesjonsbegrepet utdypes gjennom *ansvar*, *identitet*, *ekspertise* og *verdigrunnlag*. Attributten *ansvar* kommer til uttrykk gjennom profesjonens forpliktelse overfor sine medlemmer, og ikke minst overfor samfunnet. *Identitet* handler om hvorvidt medlemmene identifiserer seg med profesjonen og dens

status i samfunnet, mens *ekspertise* utgjør medlemmets spesialiserte ferdigheter og kunnskaper som løser profesjonens oppgaver. Til slutt er det *verdigrunnlaget* som består av de verdier som veileder medlemmenes holdninger og utførelse av profesjonen, som også vil gjenspeile normene og verdiene i samfunnet. Medlemmene knyttes sammen gjennom et felles verdigrunnlag, herunder Forsvarets verdigrunnlag. Ved å etterleve Forsvarets kjerneverdier *respekt, ansvar og mot*, er man med på å skape en felles profesjonsidentitet- og kultur som preger ens handlinger (FSTS, s. 157).

Kommandørkaptein Johansen (2021, s. 68) kommenterer at dette doktrinære utgangspunktet gjenspeiler den nye utdanningsordningen til Forsvaret, der hovedmålet med felles grunnutdanning er å danne en felles profesjonsidentitet og kultur. Dette betyr at alle som bærer uniform og er en del av profesjonen må akseptere Forsvarets oppgaver og føle tilhørighet til noe større enn seg selv (FSTS, 2007, s. 159).

Johansen definerer militær profesjonsidentitet som "... i hvilken grad individene identifiserer seg med og lever opp til de rollespesifikke forventninger, mål og krav Forsvaret stiller til dem som militære yrkesutøvere." (2019, s. 137). Militær profesjonsidentitet er altså nært knyttet til organisasjonens mål, verdier og holdninger, samt i hvilken grad organisasjonsmedlemmene er villig til å internalisere disse. I Forsvaret opererer individer i ulike kontekster der en trer inn i ulike roller innad i organisasjonen (FSTS, 2007, s. 159). Militær profesjonsidentitet er kartlagt og målt gjennom Norsk profesjonsidentitetsskala (NPIS), hvor profesjonsidentitet operasjonaliseres og utledes gjennom de tre dimensjonene *idealisme, profesjonalisme* og *individualisme* (Johansen, 2019, s. 142).

2.1.1 Sosial identitetsteori

Sosial identitetsteori (SIT) har fokus på forholdet mellom egen selvoppfatning og gruppens atferd (Tajfel, 1981, s. 255). Tajfel (1972) introduserte først konseptet om sosial identitet, som er en teori om å spesifisere oppfatninger rundt grupperelasjoner (stabilitet, status, legitimitet), og hvordan individets- og gruppens identitet påvirkes av relasjonene. Denne vektleggingen er beholdt for den klassiske SIT av Tajfel og Turner (1979), der SIT handler om at individer definerer egen identitet gjennom de ulike sosiale gruppene en er medlem av. Ideen bak er at sosiale grupper, eksempelvis nasjonalitet, arbeidsgrupper,

organisasjonen og politisk retning, som en føler tilhørighet til, gir en beskrivelse av hvem man er som person ut fra de definerte karakteristikkene fra den sosiale gruppen (Hogg & Terry, 2001, s. 3). Sosiale grupper har derfor nær tilknytning til utviklingen av ens identitet.

En kadett vil eksempelvis ha flere grupper en føler tilhørighet til enn kun Krigsskolen og Forsvaret, og vil dermed kunne inneha flere identiteter som skaper ens selvoppfattelse. Dette samsvarer med hva militærsosiologen Samuel P. Huntington (1957, s. 60) skriver om at militære menn også er “Frenchmen and Americans, Methodists and Catholics, liberals and reactionaries, Jews and antisemites”. Det vil si at en soldats handling ikke nødvendigvis gjenspeiler en militær handling, men kan være påvirket av en sosial, økonomisk, politisk eller religiøs tilhørighet som er irrelevant fra det militære (Huntington, 1957, s. 60-61).

Som individer ønsker en at andre skal respektere, anerkjenne og oppleve en selv som attraktiv. Derfor søker individer grupper som en selv ser på som attraktive (Colman, 2014, s. 18). Dette gjenspeiles i hva Tajfel (1981, s. 256) antar om sosial identitet; et individ forblir medlem og søker medlemskap i grupper som utvikler og bekrefter de positive sidene ved ens egen sosiale identitet, og vil forsøke å forlate grupper som ikke tilfredsstillende dette. Det kan oppstå inngruppe-bias i grupper en tilhører, som betyr at man oppfatter personer som er lik seg selv og de sosiale gruppene man tilhører som mer tiltrekkende enn andre (Colman, 2014, s. 18). Når en kategoriserer seg inn i grupper en tilhører (inngrupper) og grupper en ikke tilhører (utgrupper), kan den såkalte *accentuation*-effekten oppstå. Den innebærer at likheter innad i gruppen og ulikhetene mellom gruppene oppfattes som større enn det de er. SIT argumenterer for at skillet mellom *oss* og *dem* kommer fra ens identitet, der man tenker godt om seg selv og ens inngrupper (Laberg, 2006, s. 147-148).

Van Dick et al. (2005, s. 201) kommenterer viktigheten av en sosial identitet i en organisatorisk kontekst og viser til at jo mer et individ identifiserer seg med arbeidsplassen, desto høyere trivsel, ytelse og fysisk tilstedeværelse finner sted i organisasjonen. Dette er sammenfallende med hva FFOD 2019 påpeker om betydningen av

en fellesoperativ identitet. En felles identitet vil øke den operative evnen og forbedre samhandling mellom avdelingene, samt bidra med et felles grunnlag for situasjonsbevissthet og et felles begrepsapparat (Forsvaret, s. 56). Huntington (1957, s. 60-61) argumenterte også for at identiteten har betydning for den militære effektiviteten i organisasjonen. Det kan være vanskelig for individer å identifisere seg med større og mer mangfoldige grupper, fordi gruppen blir mindre homogen (Feitosa et al., 2012, s. 529-530). En kadett kan derfor identifisere seg mer med kadettgruppen enn den felles og dominerende identiteten i Forsvaret.

2.1.2 Idealisme

Under den kalde krigen var Forsvaret i Norge organisert etter “totalforsvarskonseptet”, og hjemlandsforsvareren, eller *idealisme*, var den dominerende identiteten i denne epoken (Haaland, 2008, s. 78). Den klassiske betydningen av idealisme handler om det territorielle forsvaret av Norge og norske verdier, der Forsvarets rolle sees på som en forsvarer av fedrelandet og ikke et sikkerhetspolitisk virkemiddel. Idealismen kan øke motivasjonen for å tjenestegjøre i Forsvaret, der en føler på kallet og vil kjempe for fedrelandet sitt og motivasjonen til å være militær knyttes til oppdraget eller saken (Johansen, 2021, s. 69). For å unngå desertering måtte ikke soldatene bli underlagt beinhard disiplin, da en soldat sloss for å forsvare det fedrelandet man har fått del igjennom konstitusjonen og demokratiseringen (Hobson, 2005, s. 144). Idealisme er tilsvarende institusjonelle verdier slik som Moskos (1986, s. 378) definerer det i sin “institutional/occupational thesis”. Verdier som plikt, ære og fedreland står i fokus der fellesskapets beste kommer foran individets egeninteresse. I tillegg er institusjonsmedlemmene selvoppofrende og ser også på tjenesten sin som et kall.

På slutten av 1990-tallet ble internasjonale oppdrag en av hovedoppgavene til det norske Forsvaret, og hjemlandsforsvareren var ikke i fokus lenger (Haaland, 2008, s. 244). Det har derfor i senere tid blitt diskutert mye rundt deltakelsen i internasjonale operasjoner, for i en idealistisk tankegang skal man forsvare egen nasjon der nasjonens territorium er hovedoppgavet (Johansen, 2019, s. 139). Johansen (2021, s. 69) påpeker at idealisme kan sees på som en historisk arv med mindre relevans for dagens forsvar, som er tilpasset mer til internasjonale operasjoner enn et territorielt forsvar.

2.1.3 Profesjonalisme

Profesjonalisme handler om det kompetansemessige innholdet i et yrke, der kunnskaper og ferdigheter er to viktige dimensjoner. Kunnskapen representerer en teoretisk innsikt i hvordan spesifikke oppgaver gjennomføres i organisasjonen, mens ferdigheten er evnen til å utføre en handling i praksis (Busch, 2012, s. 14). De fleste definisjoner og konsepter om militær profesjonalisme tar utgangspunkt i klassiske teorier og modeller, der blant annet Huntington er sentral (Johansen, 2013, s. 20). Huntington hevdet at offiserskorpset er profesjonelt med profesjonelle offiserer, og ettersom Forsvaret er en viktig funksjon i samfunnet forsterker det viktigheten av å være profesjonell. I tillegg argumenterte han for at ekspertise, ansvar og fellesskap er tre bestemte karakteristikk for profesjonen, som innebærer spesialiserte ferdigheter og kunnskaper (Huntington, 1957, s. 7-8). Den norske doktrinnelle tilnærmingen til profesjonalisme, trekker blant annet linjer fra Huntingtons argumentasjon.

Etter den kalde krigen skiftet NATO sitt strategiske fokus. Tendenser for de væpnede styrkene var nedbemanning, rask deployering og profesjonalisering av Forsvaret, der flere land gikk bort fra eller reduserte antall vernepliktige. Oppdrag som gikk utover kampoppdrag og en økt trend i felles- og multinasjonale operasjoner (Haaland, 2008, s. 14) har bidratt til å endre idealbildet på soldatyrket fra idealisme til profesjonalisme.

Profesjonalisme har kommet til uttrykk gjennom a) villigheten til og nødvendigheten av å delta i internasjonale operasjoner, b) et fokus som vektlegger profesjonens kjerne og evne til å fungere i stridsoperasjoner, samt c) krigerbrorskap og gruppesamhold (Johansen, 2019, s. 139). Disse perspektivene blir fremhevet i et eget kapittel i FFOD 2007, som også illustrerer hvor viktig doktrinær beskrivelse og forståelse av eget yrke er (FSTS, s. 157-163).

Haaland (2008, s. 7) kommenterer krigerdimensjonen i sin avhandling; at det å være en "warrior" er et kall og er helt ulikt det sivile. Hensikten er å kjempe krigen, med vekt på interne verdier og samhold, samt handle etter etiske retningslinjer. Krigeridentiteten er assosiert med begreper som "warrior spirit" og "warrior ethos", hvor selve håndteringen av stridssituasjoner er utgangspunktet. Militærteoretikeren Clausewitz sin teori om vilje kan være et utgangspunkt da "warrior spirit" handler om viljen til å sloss og vinne. Man kan

også argumentere for at krigeridentiteten har sine røtter fra middelaldersk ridderlighet, da den handler om viktigheten av å håndtere stridssituasjoner (Newsome, 2003, s. 28). Dette er noe som gjenspeiler seg i FFOD 2007, som påpeker hvor viktig vilje er for å oppnå fremgang i krevende situasjoner (FSTS, s. 158).

Kampmoral eller “warrior ethos” blir i den amerikanske doktrinen fra 2015 beskrevet som “... the spirit of the profession of arms and commitment to the mission, to never accept defeat, to persevere through difficulties, and to always support fellow Soldiers.” (US Army, s. 6-3). Dette refererer til et sett med spesifikke profesjonelle holdninger som skal karakterisere den amerikanske soldaten, samt veilede en leders handlinger både på og utenfor slagmarken (US Army, 2015, s. 7-17). Krigerdimensjonen handler altså om ønsket om å delta og å vinne i strid, noe som er mest relevant for offensive kampstyrker enn militære med andre fagfelt som for eksempel sanitet (Britt, 2003, s. 34).

Haaland (2008, s. 28) presiserer at det har skjedd en utvikling i den militære organisasjonen og dens individer. Den militære organisasjonen har utviklet seg fra å være en institusjon med en distinkt tradisjon og kultur med verdier knyttet til en høyere sak enn medlemmenes egeninteresser, til en mer sivil arbeidsplass med prosedyrer og prosesser. I tillegg har offisersrollen utviklet seg fra å være en heroisk selvopppfordrende kriger til mer en administrator eller leder av vold. Videre er kjernefysisk avskrekking blitt viktigere strategisk for blant annet USA og allierte, og tanken om større konvensjonelle kriger er blitt mer fjernt. Dermed ble det også viktigere med ledelse og tekniske ferdigheter i driften av den militære organisasjonen enn ledelse av menn i selve striden.

De siste årene har undersøkelser av profesjonalisme hos personell i Forsvaret vist seg å ha en positiv sammenheng med ulike prestasjonsvariabler. Johansens studie av Krigsskolene (2011), Befalsskolene (2011-12) og i Telemarksbataljonen (2012), har vist at høy grad av profesjonalisme samsvarer med høye skårer på individuelle prestasjoner. I tillegg viste studiet av krigsskolene at det var en positiv sammenheng mellom profesjonalisme og militær kompetanse. Desto høyere grad kadettene viste av profesjonalisme, jo dyktigere var kadetten i militære ferdigheter som for eksempel i operative fag og i våpentjeneste. Videre viste undersøkelsene at profesjonalisme var positivt assosiert med organisatorisk

forpliktelse, noe som kan bety at en var villig til å yte ekstra, bli værende i Forsvaret og akseptere Forsvarets verdier og mål (Johansen, 2019, s. 143-145). Johansen (2019, s. 139) påpeker at profesjonalisme kan derfor sees på som en foretrukket og nødvendig militær identitet.

2.1.4 Individualisme

Individualisme og dens fokus på individuelle rettigheter har økt generelt i samfunnet de siste årene, der individualisme kommer til uttrykk ved hvilken grad et menneske forventes å handle uavhengig av andre individer (Hatch, 2001, s. 235). Videre har individualisme erstattet kollektivismen, og selvopptatthet er noe som kan ha svekket nasjonalstatens kollektive verdier og autoritet (Haaland, 2008, s. 37). Nafstad (2005) kommenterer i sin artikkel at i perioden 1984-2004 økte den individuelle egeninteressen og egoismen i det norske samfunnet, samt individuell maksimalisering av goder fremfor å ta hensyn til felles velferd, plikter i samfunnet og fellesskapets behov. Norge, sammen med andre nordiske land, er også det landet med høyest sosial tillit i befolkningen (Andreasson, 2017, s. 14). Dette kan ha bidratt til at vi har utviklet en mer individualistisk livsstil da forskning viser til at effekten av sosial tillit fører til mennesker som opplever en større kontroll over eget liv og økt individuell lykke (Andreasson, 2017, s. 8). Videre kommenterer Charlotte Lyden (2012, s. 35) i sin masteravhandling, at graden av individualisme kan ha blitt påvirket av at tanken på krig er blitt mer fjernt, og dermed svekket følelsen om forpliktelse til profesjonen. Dette har bidratt til å påvirke Forsvaret, men også organisasjonens medlemmer. Individualisme kjennetegnes ved at egne behov kommer foran Forsvarets interesser, der faktorer som selvrealisering, høy lønn og fritid spiller inn (Johansen, 2021, s. 69).

Dimensjonen individualisme representerer en negativ effekt til det man forventer ved en militær sosialisering som skal dyrke det kollektive (Johansen, 2021, s. 69). Elvenes (2017, s. 15) kommenterer i sin avhandling at lederutdanninger i Forsvaret kan tiltrekke seg personell som skårer lavere på dimensjonen individualisme enn en gjennomsnittlig borger. Videre påpeker han at det vil være sannsynlig at militært personell følger utviklingen i samfunnet, fordi militært personell også er en del av samfunnet. Johansen (2021, s. 69) påpeker at individualisme påvirker stridseffekten på en negativ måte og

reduserer graden av forpliktelse, noe som gjør individualisme til en uønsket dimensjon i Forsvaret. Likevel poengterer han at individualisme fortsatt står sentralt i norsk militær profesjonsidentitet, fordi Forsvaret blir med tiden sett på som en “vanlig arbeidsplass” med mer fokus på selvrealisering og egne rettigheter i likhet med den generelle samfunnsutviklingen (Johansen, 2019, s. 140).

I forhold til SIT, vil en identitet med høy grad av individualisme lett kunne komme i strid med både krav, oppdrag og strukturen i Forsvaret. Uoverensstemmelsen som kan oppstå mellom personlige interesser, tjenestens krav og forpliktelsen til Forsvaret kan bli for stor og derav få en negativ påvirkning på individuelle prestasjoner. Med andre ord blir individualisme sett på som en trussel for utviklingen av en militær profesjonsidentitet (Johansen, 2019, s. 140-141). Studier av Johansen ved henholdsvis Krigsskolene, Telemarksbataljonen og Befalsskolene, viser også til denne negative effekten ved individualisme, der økt grad av individualisme resulterer i redusert grad av arbeidsengasjement (Johansen, 2019, s. 145-146).

2.2 Personlighet

Personlighet kan defineres som en “samlebetegnelse for de psykologiske karakteristika ved et menneske som forklarer dets konsistente, typiske atferdsmønstre” (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 150). Definisjonen uttrykker altså at alle mennesker har sin egen personlighetsprofil som er karakteristisk for det enkelte individ. Interessen for å beskrive personlighetens betydning for jobbatferd har over lengre tid vært betydelig innen ulike retninger av personlighetspsykologien (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 150).

Individuelle egenskaper er avgjørende for individets funksjon i operative situasjoner og kan påvirke det mellommenneskelige forholdet i blant annet ledelse og samhold (Johnsen & Pallesen, 2006, s. 131).

Trekkteorier om personlighet handler om å forstå personligheten “som en bestemt konstellasjon av ulike grunnleggende trekk som har forskjellige funksjoner i individets samhandling med omgivelsene” (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 151). Begrepet “trekk” handler om individets evne til å oppfatte og reagere på faste måter. I teoriene som omhandler personlighetstrekk, tar man utgangspunkt i et bestemt sett med de

grunnleggende trekkene som individer har i en eller annen grad (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 151).

Som tidligere nevnt, har forskere de siste årene fremmet femfaktormodellen (*Big Five*) som ble utviklet av Costa og McCrae (1987) (Johnsen & Pallesen, 2006, s. 127). McCrae med flere hevdet at femfaktormodellen implisitt kan tilpasses de grunnleggende prinsippene for trekkteorier, der individer karakteriseres gjennom varige mønstre av handlinger, følelser og tanker (McCrae & Costa, 1999, s. 140). Femfaktormodellen antar at personligheter kan beskrives gjennom fem grunnleggende dimensjoner; *ekstroversjon*, *nevrotisisme*, *omgjengelighet*, *samvittighetsfullhet* og *åpenhet for nye opplevelser* (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 153). Disse dimensjonene har ulike betegnelser avhengig av syn fra ulike teoretikere, hvor blant annet samvittighetsfullhet er betegnet som planmessighet og nevrotisisme som følelsesmessig instabilitet (Glasø & Martinsen, 2014). Hver dimensjon innehar seks fasetter som er ulike fremtredelsesformer dimensjonen kan utfolde seg på (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 152).

Personer som skårer høyt på *ekstroversjon* søker mer spenning og sosial omgang, og blir blant annet beskrevet som aktive, snakkesalige, energiske og optimistiske (Bono & Judge, 2004, s. 902). Motpolen er introverte personer som er mer reserverte, distanserte, tenker mer kritisk og har færre sosiale kontakter. Dimensjonen ekstroversjon måler altså intensiteten i mellommenneskelig omgang og hvorvidt en er utadvendt eller innadvendt. Fasettene innenfor ekstroversjon er sosiabilitet, selvmarkering, varme, aktivitet, positive følelser og spenningssøken (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 152-153). Studier viser at høy ekstroversjon sees i sammenheng med effektivt lederskap, og at personer som skårer høyt ofte oppfattes som ledere på bakgrunn av deres fremferd og hva en engasjerer seg i (Johnson & Hill, 2009, s. 3).

Nevrotisisme måler det følelsesmessige spekteret, der dimensjonen deles inn i fasettene angst, depresjon, fiendtlighet, selvbevissthet, sårbarhet og impulsivitet (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 153). Personer som skårer høyt på denne dimensjonen har tendens til å oppleve negative affekter som frykt, tristhet, skyld og sinne, mens de som skårer lavt er mer avslappet, rolig, lite emosjonell og tilfreds med seg selv (Bono & Judge, 2004, s. 902).

Denne dimensjonen kan bidra med å identifisere personer med psykiske plager, urealistiske ideer og et overdrevet følelsesmessig behov (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 153).

Studier viser at personer som skårer høyt på nevrotisisme er sett på som mindre effektive og egner seg dårligere som ledere (Johnson & Hill, 2009, s. 3).

Omgjengelighet handler om hvorvidt det er lett å komme overens med andre eller ikke. Personer som skårer høyt på denne dimensjonen karakteriseres som tillitsfulle, hjelpsomme og godtroende, mens motparten er mer kyniske, hensynsløse og irritable. Fasettene innenfor denne dimensjonen er likefremhet, tillit, altruisme, beskjedenhet, følsomhet og føyelighet (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 153-154). Ledere som skårer høyt blir ofte sett på som rollemodeller fordi de er troverdige og viser omsorg for andre (Bono & Judge, 2004, s. 903).

Dimensjonen *samvittighetsfullhet* skal måle graden av motivasjon og tålmodighet, samt skille på personer som er pålitelige og upålitelige. Fasettene er orden, kompetanse, prestasjonsstreben, selvdisciplin, betenksomhet og pliktetroskap (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 154). Personer som skårer høyt på samvittighetsfullhet karakteriseres som hardtarbeidende, punktlig og velorganiserte, mens personer som skårer lavt kan ha dårlig viljestyrke, få klare mål og være upålitelige. Studier viser at samvittighetsfullhet er den dimensjonen som assosieres i størst grad til lederskap, og at ledere som skårer høyt har bedre forutsetninger for å prestere i sitt lederskap (Johnson & Hill, 2009, s. 4).

Den siste dimensjonen er *åpenhet for nye opplevelser*, herunder er fasettene fantasi, følelser, estetikk, handlinger, verdier og ideer. Denne dimensjonen skal avdekke om personer er tolerante og åpne for nye inntrykk og det ukjente. Personer som skårer høyt er mer nysgjerrige, kreative og fantasifulle, mens personer som skårer lavt har snevre interesser og er mindre analytiske (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 153-154). Ledere med høy grad av åpenhet kan utøve et mer inspirerende lederskap da de er mer fantasifulle og viser mer engasjement (Bono & Judge, 2004, s. 903).

De fem dimensjonene i femfaktormodellen kan relateres til arbeidsprestasjoner, jobbatferd og militær ledelse (Glasø & Martinsen, 2014). Johnson og Hill (2009, s. 7) beskriver i sin

artikkel at resultater av personlighetstester utført av offiserer belyser en betydelig forskjell på effektive- og ineffektive ledere. Effektive ledere skårer lavt på dimensjonen nevrotisisme, men signifikant høyere på ekstroversjon, omgjengelighet, samvittighetsfullhet og åpenhet for nye opplevelser. Videre viser studiet av norske leders personlighet, utført av Glasø og Martinsen (2014), at kvinner skårer noe høyere på alle de fem dimensjonene i femfaktormodellen enn det menn gjør. Studiet viser dermed at kvinner kan ha en mer gunstig personlighetsdisposisjon for effektiv ledelse med unntak av nevrotisisme da studier viser at kvinner kan bekymre seg og tvile mer enn menn. Videre påpeker studiet at det ikke trenger å være negativt da kvinner kan være mer ydmyke og ikke opptre like skråsikkert i ulike situasjoner.

2.3 Militær ledelse

Krigsskolen definerer militær ledelse som “en kontinuerlig prosess som bidrar til å skape felles retning, samhandling og forpliktelse i en militær enhet. Denne prosessen, som utøves i samspill mellom lederen og medarbeiderne, har til hensikt å påvirke den militære enhetens evne og vilje til å løse oppdrag.” (2015, s. 7). Militær ledelse handler om å påvirke enkeltindivider og grupper til å arbeide mot et felles mål gjennom nødvendig styring og et troverdig lederskap (FSTS, 2007, s. 162). En hær i krigstid trenger kompetent ledelse på alle nivå da mennesker må *ledes* i strid. Det å håndtere kompleksitet og forandringer former de ulike aktivitetene som karakteriserer ledelse. Dette innebærer å avgjøre hva som må gjøres, skape et nettverk av mennesker og relasjoner som kan gjennomføre det, for deretter å sørge for at jobben blir gjort (Kotter, 2015, s. 59). For offiserer innebærer det også å ha innarbeidet den militære profesjonen som en del av sin personlighet, samt å utøve sitt lederskap i tråd med Forsvarets verdigrunnlag (FSTS, 2007, s. 162). Dette kravet er svært sentralt fordi det er nettopp lederne som utdanner og inspirerer sine soldater til å leve opp til Forsvarets ideal, og bidrar til utviklingen av soldatenes følelse av tilhørighet og profesjonsidentitet.

Det norske Forsvaret praktiserer oppdragsbasert ledelse (OBL), der den undergitte leder forventes å vise initiativ og handlekraft, og selvstendig vurdere enhver situasjon (Johansen et al., 2019, s. 25). Hensikten med OBL er at personen med best situasjonsforståelse selvstendig skal kunne handle i en situasjon, men i tråd med sjefens intensjon. Dette stiller

store krav til den enkelte, og ikke minst til lederen (Forsvaret, 2012, s. 7). Forsvarssjef Eirik Kristoffersen (2020, s. 4) påpeker i FGL at tillit er helt avgjørende for utøvelsen av denne ledelsesfilosofien. FFOD 2007 poengterer også at en må ha tillit til hverandres dømmekraft, ens kunnskaper og vilje til å løse oppgaver. Denne tilliten er også fundamentet for utøvelsen av OBL (FSTS, s. 159-161). Dette impliserer behovet for kompetanse for å bygge tillit som skal eksistere inn i konteksten av en fullskala krig. Sweeney et al. (2011, s. 5) poengterer at ledere i farlige situasjoner trenger ekspertise innenfor sine fagfelt, kunnskap om organisasjonen og evne til å håndtere stress for raskt å kunne løse oppdukkende problemer analytisk og etisk riktig. Gjennom tillit og handlefrihet vil ledere på alle nivå søke etter ny og bedre måter å løse oppdraget på (Forsvaret, 2020, s. 4). For å utøve effektiv militær ledelse må en derfor legge prinsippene for OBL til grunn. Likevel må en ivareta balansen mellom lederskap og styring, samt intensjonsbasert og ordrebasert ledelse (Forsvaret, 2020, s. 8).

Videre konkretiserer FGL hvordan ledere i Forsvaret skal utøve sitt lederskap. Praktisk ledelse er atferdsorientert, og derfor er det viktig at en leder klarer å balansere sin lederatferd. Begrepet balansert lederatferd tar for seg de tre kategoriene samspill- og relasjonsorientert, oppdragsorientert og utviklingsorientert lederatferd, der hver av kategoriene bidrar på hver sin måte til effektiv ledelse (Forsvaret, 2020, s. 9). Nøkkelen ved balansert lederatferd er å forstå hvordan egen atferd påvirker andre, og hvordan andres påvirker en selv (Forsvaret, 2020, s. 10).

Ledelse i Forsvaret er sterkt knyttet opp mot ens holdninger og verdier, da "Forsvarets ledere skal bygge sitt verdigrunnlag på Forsvarets kjerneverdier" (Forsvaret, 2012, s. 12). Tidligere forsvarssjef Haakon Bruun-Hanssen poengterer i FGL fra 2015 at verdiene vi innehar må utgjøre grunnmuren i vårt beslutningsgrunnlag, fordi Forsvarets personell ofte blir satt i situasjoner som kan kreve veldig tøffe og vanskelige avgjørelser på kort tid. Som kommende offiserer må kadetter etterleve verdiene i praksis, samt mestre oppdukkende dilemmaer en vil stå overfor (Forsvaret, s. 1). Forsvarets felles verdier skal hjelpe Forsvarets personell til å tåle påkjenninger og kunne veilede i komplekse situasjoner (FSTS, 2007, s. 161). Profesjonsidentiteten til den enkelte blir påvirket av lederens personlighet, holdninger og verdier, og lederens evne til å ivareta disse i sitt lederskap.

3 Metode

3.1 Valg av metode

Hensikten med denne studien er å undersøke om det er noen sammenheng mellom kadettene egenreflekterte profesjonsidentitet og variabler som personlighet, tidligere militær erfaring, alder og kjønn. Studiets undersøkelsesdesign tar utgangspunkt i tverrsnittundersøkelser da vi benytter data fra ett bestemt tidspunkt og får et øyeblikksbilde av fenomenet vi undersøker (Johannessen et al., 2016, s. 70). Ved å benytte undersøkelser som ble gjennomført ved endt utdanning på Krigsskolen er det mulig å undersøke kadettene egenreflekterte profesjonsidentitet. Samfunnsvitenskapen representerer imidlertid ikke lovmessigheter slik som naturvitenskapen, men kan gi en indikasjon for sannsynligheten ved et gitt årsaksforhold (Jacobsen, 2015, s. 92). Fordelen med tverrsnittundersøkelser er at vi kan undersøke om ulike fenomener henger sammen ved hjelp av statistiske metoder, noe som denne oppgaven skal gjøre (Jacobsen, 2015, s. 109).

Metodisk er det valgt en kvantitativ tilnærming som er hensiktsmessig når en skal undersøke om det er samsvar mellom ulike fenomener gjennom innsamling og analyse av tall (Johannessen et al., 2016, s. 239). Det er viktig å påpeke at det stilles høye krav til utarbeidelse og utførelse av undersøkelser, og av analysen i etterkant ved kvantitative metoder (Jacobsen, 2015, s. 252). Metoden er valgt fordi den henter ut fakta fra undersøkelsene gjennom faste spørsmål og svaralternativer, noe som gjør at svarene enkelt kan kategoriseres og sammenlignes. En kvantitativ tilnærming har heller ingen direkte forbindelse til deltakerne, som gjør at datainnsamler ikke vil ha noen påvirkning på deltakernes svar.

Personlighetstrekkene til kadettene er målt og strukturert ved bruk av den anerkjente NEO-PI-3 testen. Teorien vi har brukt for femfaktormodellen har benyttet begrepet nevrotisme istedenfor følelsesmessig instabilitet, åpenhet for nye opplevelser istedenfor åpenhet for erfaring, og samvittighetsfullhet fremfor planmessighet. Begrepene har likevel samme betydning for de ulike dimensjonene (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 153) (McCrae &

Costa, 2010, s. 15). Profesjonsidentiteten til den enkelte kadett er målt med NPIS. Undersøkelsene muliggjør bruken av en kvantitativ tilnærming for å undersøke hvorvidt det er korrelasjon mellom enkelte variabler og kadettens egenreflekterte profesjonsidentitet. Bakgrunnsvariablene tidligere militær erfaring, alder og kjønn er blitt hentet inn i forkant av undersøkelsene.

Det eksisterer flere andre mulige variabler som også kan påvirke en kadetts utvikling av profesjonsidentitet som denne oppgaven ikke tar høyde for, som for eksempel tradisjoner ved Krigsskolen, kullstørrelse, læreforutsetninger eller studiefasiliteter. Respondentene er som nevnt fra to kull, ett fra Befalsordningen og ett fra OMT. Dette for å utforske om endringen i utdanningsprogrammet kan ha betydning for kadettens profesjonsidentitet. Videre i oppgaven blir kullet fra Befalsordningen omtalt som Kull 0, mens kullet fra OMT som Kull 1.

3.2 Datainnsamling

3.2.1 Utvalg av deltakere

Datainnsamlingen ble gjennomført som en del av forskningsprosjektet som ledes av Torill Holth. Prosjektet, med tildelt prosjektnummer 373777, er godkjent av Norsk senter for forskningsdata (NSD) og er vurdert til å samsvare med personvernlovgivningen. Samtlige respondenter har fått informasjon om prosjektet og har samtykket til å delta.

Ved oppstart på Krigsskolen ble spørreskjemaene delt ut til 116 respondenter, hvor det er kun 102 respondenter som samtykket til å delta i prosjektet. Av disse 102 respondentene er 48 respondenter fra Kull 0 og 54 respondenter fra Kull 1. Totalt er det 12 kvinner fordelt på begge kull, hvorav 4 kvinner tilhører Kull 0 og 8 kvinner tilhører Kull 1. Ved endt utdanning er det kun 92 kadetter fordelt på begge kull som svarte på spørreundersøkelsene. Det er altså et frafall på 10 respondenter fra oppstart Krigsskolen til endt utdanning. Frafallet av respondentene er ni menn og én kvinne som tilhører Kull 1. Mulige årsaker til frafallet vil oppgaven diskutere under metodekritikk.

3.2.2 Måleinstrumenter

NPIS er et anerkjent verktøy som måler profesjonsidentitet. På Krigsskolen blir NPIS gjennomført av kadetter i oppstarten av utdanningen og deretter én gang i året. Undersøkelsen består av 33 påstander fordelt på tre dimensjoner: idealisme, profesjonalisme og individualisme. Den enkelte vurderer hver påstand etter hvor enig man er i den, hvor 1 er “helt uenig” og 7 er “helt enig”. De ulike påstandene er eksempelvis “Forsvarets viktigste oppgave bør være å kunne forsvare vårt eget territorium” (idealisme), “Offervilje, mot og krigerbrorskap er viktigere enn noensinne” (profesjonalisme) og “Selvrealisering er meget viktig for mitt engasjement i Forsvaret” (individualisme) (Johansen et al., 2013, s. 880). Ved bruk av NPIS får man innsikt i hvilken grad kadettene skårer på de tre dimensjonene, og derav antydningen til den enkeltes profesjonsidentitet. Undersøkelsen med alle påstandene er presentert i Vedlegg A.

NEO-PI-3 er et testverktøy som er konstruert for å måle femfaktormodellen for personlighet. Den norske versjonen blir gjennomført på Krigsskolen ved skolestart og på slutten av utdanningen. Testen består av totalt 240 spørsmål, der respondenten svarer på ulike påstander eller utsagn om hvordan en vanligvis vil handle i en gitt situasjon ut ifra en 5-punkts likert skala; svært uenig, uenig, nøytral, enig og svært enig. Når en gjennomfører testen skal en ikke bruke for mye tid til å tenke over påstandene, men svare det som kommer en spontant og naturlig. Den enkeltes personlighet blir beskrevet mer nyansert og detaljert gjennom de seks fasettene som er innunder hver av de fem dimensjonene; følelsesmessig instabilitet (nevrotisisme), ekstroversjon, åpenhet for erfaring (åpenhet for nye opplevelser), omgjengelighet og planmessighet (samvittighetsfullhet) (McCrae & Costa, 2010, s. 5). Ved bruk av NEO-PI-3 får man kjennskap til kadettens personlighetstrekk ut ifra hvordan den enkelte skårer på de fem dimensjonene basert på gjennomsnittet av fasettene.

3.2.3 Statistisk analyse

For å utføre analysene fra det empiriske grunnlaget er statistikkprogrammet IBM SPSS versjon 27 benyttet. Innledningsvis ble det gjennomført deskriptive analyser for å få en oversikt over bakgrunnsvariablene til de to respondentgruppene. Videre ble det utført T-tester for å undersøke om det foreligger betydelige forskjeller mellom

respondentgruppens gjennomsnittsverdier. Dette for å undersøke om signifikansnivået på dataene oppgaven tar for seg er akseptable nok til at resultatene er gyldige (Grønmo, 2004, s. 350). Oppgaven tar utgangspunkt i et signifikansnivå på under 0,05.

Korrelasjonsanalyser ble benyttet for å finne et enkelt statistisk mål som karakteriserer sammenhengen mellom to variabler. Det statiske målet, korrelasjonskoeffisienten, er tall mellom -1 og +1. Tallverdien er et uttrykk for sammenhengens styrke, og dersom denne er 0 er det ingen sammenheng mellom variablene. Fortegnet til koeffisienten viser om sammenhengen er negativ eller positiv, jo nærmere -1 eller +1, jo sterkere er sammenhengen (Grønmo, 2004, s. 323). For denne studien, vil en korrelasjon under 0,30 være svak, mellom 0,30-0,50 være middels og over 0,50 være høy. Disse verdiene brukes normalt i samfunnsvitenskapen da det ikke er mulig å bruke like strenge krav som i naturvitenskapen (Jacobsen, 2015, s. 344).

3.2.4 Måleinstrumentenes validitet og reliabilitet

Begrepsvaliditet handler om relasjonen mellom fenomenet som skal undersøkes og de konkrete dataene som brukes for å finne svarene. Det essensielle er hvorvidt dataene er gode (valide) representasjoner av fenomenet (Johannessen et al., 2016, s. 66). Reliabilitet omhandler dataens pålitelighet og knytter seg til nøyaktigheten av dataene i undersøkelsen (Johannessen et al., 2016, s. 36). Det er et uttrykk for hvor stor korrelasjonen er mellom datasettene fra gjentatte datainnsamlinger (Grønmo, 2004, s. 241).

Reliabiliteten av måleinstrumentene er blitt undersøkt med Cronbachs alfa. Det er et statistisk mål som undersøker sammenhengen mellom ulike variabler som beskriver forskjellige sider av fenomenet som skal undersøkes. Variablene bør derfor ha en tett korrelasjon, og reliabiliteten blir høy dersom alfaverdien blir den samme for analyseenheter (Clausen & Johansen, 2017, s. 269). Alfaverdier bør være minst 60 av 100, men 60 er akseptabelt på et tidlig stadium i utviklingen av en undersøkelse. Videre bør verdien komme opp til 70 som et minimumsnivå (Johansen et al. 2013, s. 874).

Flere har undersøkt reliabiliteten for NPIS, der blant annet Johansen har fått alfaverdier på 82 og 86 for profesjonalisme, 62 og 68 for individualisme, og idealisme på 62 og 68 (Johansen et al., 2013, s. 873). Idealisme og individualisme er derav noe lavt og viser til at

dimensjonene kan være mer komplekse å operasjonalisere, enn profesjonalisme som har god alfaverdi. Likevel er NPIS anvendt i flere studier og dens reliabilitet og validitet er akseptabel og tilfredsstillende (Johansen, 2013, s. 58).

De fem personlighetsdimensjonene i NEO-PI-3 har alfaverdier mellom 85 og 93, mens fasettene har verdier fra 57 til 84. Det indikerer at alfaverdiene til dimensjonene er tilfredsstillende, mens verdiene til fasettene er imidlertid lave (McCrae & Costa, 2010, s. 14). I denne studien har vi derfor benyttet oss av skåren på de fem dimensjonene fremfor fasettene da alfaverdiene til dimensjonene er mer valide. Forskning viser at NEO-PI-3 har bortimot den samme femfaktorstrukturen i alle de ulike språkversjonene, der den begrepsmessige sammenhengen mellom fasettene har tilnærmet lik betydning på tvers av kulturer, noe som øker validiteten av personlighetstrekkene i testen (Glasø & Martinsen, 2014). Mange studier har undersøkt validiteten til NEO-PI-3 og sammenlignet den med blant annet den amerikanske NEO-PI-R, og forskning viser at testen er validert til å måle det den skal måle (McCrae & Costa, 2010, s. 14-17).

3.3 Metodekritikk

Metodekritikk øker den faglige troverdigheten til oppgaven, ved at man selv henter frem det kritikkverdige fra metodevalget, gjennomføringen av den og svakhetene i argumentasjonen som kommer frem av metoden (Rienecker & Jørgensen, 2013, s. 253). Tverrsnittsundersøkelser sier ingenting om utvikling av fenomenet over tid, noe som gjør det komplisert å avdekke årsakssammenhenger til fenomenet. Resultatet kan endre seg dersom undersøkelsen tas på nytt i en annen periode (Johannessen et al., 2016, s. 70). I tillegg vil det alltid være bortfall av respondenter på en undersøkelse, noe som er en feilkilde man må være oppmerksom på. Bortfall kan skyldes mangt, alt fra at man ikke har mulighet til å delta, ikke ønsker å delta, sykdom, ikke har tillit til riktig behandling av svarene eller andre hindringer. Dersom bortfallet er systematisk, hvorav noen grupper har betydelig høyere eller lavere svarprosent enn andre, er ikke utvalget representativt (Johannessen et al., 2016, s. 247).

Undersøkelsene er selvrapporteringer, og det vil være nødvendig å ta høyde for individets egne fortolkninger av de enkelte spørsmålene. Resultatet av undersøkelsene vil derfor

preges av at vi ikke kan forsikre oss om at alle respondenter tolker spørsmålene på lik måte. I tillegg gir det kvantitative perspektivet av undersøkelsen kun svar på overflaten, altså hvorvidt en kadett er enig eller uenig i en påstand og ikke svar på hvorfor en kadett svarer som en gjør (Jacobsen, 2015, s. 135). Dermed vil ikke oppgaven kunne fremlegge empiri på eventuelle årsaksforhold bak resultater fra undersøkelsene, men kun komme med personlige betraktninger rundt mulige årsaksforhold. Det kan også være ulik tolkning av hva den enkelte respondent legger i svaralternativene, eksempelvis mellom “1 - helt uenig” og “7 - helt enig”.

Det er viktig å være bevisst på når og hvordan undersøkelsene gjennomføres da det er ulike faktorer som påvirker svaret til en respondent. Gjennomføres undersøkelsen digitalt fremfor i papirform, vil det være lettere for en respondent å ikke gjennomføre undersøkelsen. Det er også sentralt hvor mye tid til disposisjon en respondent har tilgjengelig når en svarer på undersøkelsene. En deltakers totale belastning når undersøkelsen gjennomføres kan påvirke hvor godt vedkommende har satt seg inn i spørsmålene, og derav hvor representative svarene faktisk er (Johannessen et al., 2016, s. 248).

I dette tilfellet ble begge undersøkelsene gjennomført med fysisk oppmøte for Kull 0, mens for Kull 1 ble den utført digitalt grunnet Korona-utbruddet i Norge. Kull 1 hadde riktignok fått avsatt tid til å gjennomføre undersøkelsen, men det var ingen mulighet for undersøker å være til stede og følge opp underveis. På grunn av Korona kan kadetter ha vært i karantene, i isolasjon eller blitt påvirket av andre restriksjoner som gikk utover deres frihet. Dette kan ha medført uforventede høye eller lave verdier i undersøkelsene og fortegnet bilde av hverdagen. I tillegg gjennomførte et lite utvalg fra Kull 1 undersøkelsene under stridskurs-perioden, som igjen kan ha påvirket svarene fordi perioden fasiliterer for refleksjoner og bevisstgjøring rundt det å være en offiser. Derfor er det viktig å være bevisst på at undersøkelsene er utført under forskjellige forhold for Kull 0 og Kull 1, noe som kan svekke metoden da omstendighetene ikke er like.

Ved bruk av en kvantitativ tilnærming er det mulig å benytte den såkalte fiskeekspedisjonsmetoden, der man lager problemstilling i etterkant av datainnsamlingen og

analysene av resultatene (Hellevik, 1999, s. 82-83). Denne metoden er ikke brukt i dette tilfelle, men det er viktig å være bevisst så man ikke blir påvirket av den. Som nevnt, er oppgaven bundet til å bruke måleinstrumentene NEO-PI-3 og NPIS siden disse blir brukt i forskningsprosjektet til Holth. Det er viktig å presisere at oppgaven kun tar for seg resultatene fra de fem hoveddimensjonene i NEO-PI-3 testen, og ikke fasettene. Vi vet derfor ikke gjennom de statistiske analysene hva den enkelte skårer på de seks fasettene i hver dimensjon da vi benytter gjennomsnittsverdiene på de fem dimensjonene. Dette med bakgrunn i at analysene vi bruker ikke er på individnivå. Derfor ser vi ikke hva kadetten skårer på fasettene innenfor eksempelvis ekstroversjon, om kadetten skårer høyt på fasetten varme eller selvmarkering.

Kullets samhold kan påvirke analysene da hvert kull ved Krigsskolen har ulikt miljø som vil forme og påvirke den enkeltes holdninger og verdier. For å få et bredere perspektiv på studiens problemstilling, kunne man med fordel gjennomført undersøkelsene i flere kull. Dette var ikke mulig siden prosjektstart var ved uteksaminering for Kull 0. Videre kunne man undersøkt ansatte på Krigsskolen, samt representanter fra ulike avdelinger i Hæren, for å se om det er noen sammenheng mellom deres egenreflekterte profesjonsidentitet opp mot kadettene. Det ville gitt oppgaven et mer representativt datagrunnlag og styrket den metodisk, men er ikke gjennomførbart grunnet prosessens omfang og tilgjengelige data.

Av totalt 102 respondenter er det kun 12 kvinner, noe som utgjør en lav prosentandel og svekker representativiteten. Ut ifra kjønn er frafallet på 10 respondenter i Kull 1 tilfeldig, og utgjør ingen betydelig forskjell da det var 77 % som deltok og i Kull 0 var det 81 %.

Videre er tidligere militær erfaring forhåndskategorisert i 5 bolker; 0 år, 1-3 år, 4-7 år, 8-10 år og over 10 år. Det betyr at vi ikke vet eksakt antall år kadettene har med tidligere militær erfaring. En slik kategorisering på forhånd begrenser resultatene, fordi vi eksempelvis ikke vet hvor mange det er som kun har ett års erfaring eller tre års erfaring.

Ut ifra resultatene (Tabell 3.1) ser vi at det mangler svar fra én respondent på dimensjonen individualisme. Mangel på data skyldes at respondenten ikke har svart på disse spørsmålene i spørreundersøkelsen. Respondenten kan ha utelukket å svare fordi det kan

ha vært vanskelig å forstå hva spørsmålet egentlig spør om. På den annen side kan det være tilfeldig fordi vi anser det krevende å bevisst utelukke spørsmålene som angår individualisme da det ikke er spesifisert hvilken dimensjon spørsmålene tilhører.

3.4 Kildeutvalg og kildekritikk

Det er sentralt for oppgavens validitet at de litterære kildene er valgt ut med en grundig og kritisk gjennomgang av kildenes troverdighet, objektivitet, faglig autoritet og aktualitet (Rienecker & Jørgensen, 2013, s. 151). Vår tilnærming til valg av litteratur har i utgangspunktet vært induktiv, der vi har forsøkt å samle inn teori med et åpent sinn for å få et bredt spekter av relevante kilder. Med en induktiv tilnærming begynner man å samle inn data uten noe særlig teoretisk utgangspunkt, der hensikten er å finne frem til generelle mønstre som kan gjøres til teorier (Johannessen et al., 2016, s. 47). Likevel har vi samlet inn teori innenfor en viss ramme da vi er med i et eksisterende forskningsprosjekt som gjør at vi må velge relevant litteratur for denne studien og måleinstrumentene som benyttes. Utover det har vi hatt en induktiv tilnærming til valg av litteratur, hvor vi innenfor prosjektets rammer har benyttet aktuelle kilder.

Kildene vi bruker har vi rangert etter kildens pålitelighet og validitet, der vi argumenterer sterkere for en påstand desto mer valid kilden er. Vi har altså vært varsomme med måten vi tolker de ulike kildene på, der vi for eksempel har oppsøkt primærkilden ved bruk av tidligere studier. Våre kildekritiske vurderinger har tatt for seg tekstens sammenheng med annen litteratur og studier, noe som fasiliterer for å vurdere om tekstens innhold er troverdig (Grønmo, 2004, s. 178).

Litteraturen vi tar utgangspunkt i er Johansen sitt kapittel om profesjonsidentitet i boken *Militær ledelse* (2019), samt hans doktoravhandling fra 2013. Johansen er en anerkjent forsker og referer til pålitelig litteratur, noe som forsterker troverdigheten av hans studie. I studiene setter han lys på utviklingen av norsk militær profesjonsidentitet i Forsvaret ved Krigsskolene (2011), Befalsskolene (2011-12) og i Telemarksbataljonen (2012) (Johansen, 2019, s. 143). Det er derfor relevant å se om det er noen sammenheng mellom Johansens funn opp mot denne oppgavens funn da respondentene i dette tilfellet er fra Krigsskolen og Hæren.

I oppgaven kommenteres funn fra andre masterstudier og doktoravhandlinger. Det er viktig å være kritisk til bruk av slike oppgaver da formuleringer av skribenten kan være for subjektivt. I tillegg har vi ikke kjennskap til skribenten som person og hvordan sensorene har vurdert oppgavens troverdighet. Derfor er det essensielt at vi har forsøkt å finne primærkilden for å underbygge teorien.

Femfaktormodellen er den mest anerkjente modellen for måling av ens personlighet, men likevel er det viktig å være bevisst på dens ulemper. I artikkelen til Judge et al. (2013, s. 2) stilles det spørsmål ved hvorvidt resultatene av de fem dimensjonene kan si noe om hvordan en vil mestre jobben man står overfor, og om en kan forutse ens atferd på bakgrunn av personlighetstrekkene. Videre argumenteres det for at modellen er upresis for forståelsen og predikeringen av jobbrelaterte kriterier. Kaufmann & Kaufmann (2015, s. 155) poengterer at beskrivelser og kategoriseringer av individer med utgangspunkt i femfaktormodellen, kan bli for overflatiske og for generelle i forbindelse med vurderingen av en persons egnethet i en spesifikk jobb eller stilling. Testen tar heller ikke høyde for at visse personlighetstrekk kan være positive i noen situasjoner og negative i andre, men kun om ens personlighetstrekk heller mot det positive eller negative langs en personlighetsskala.

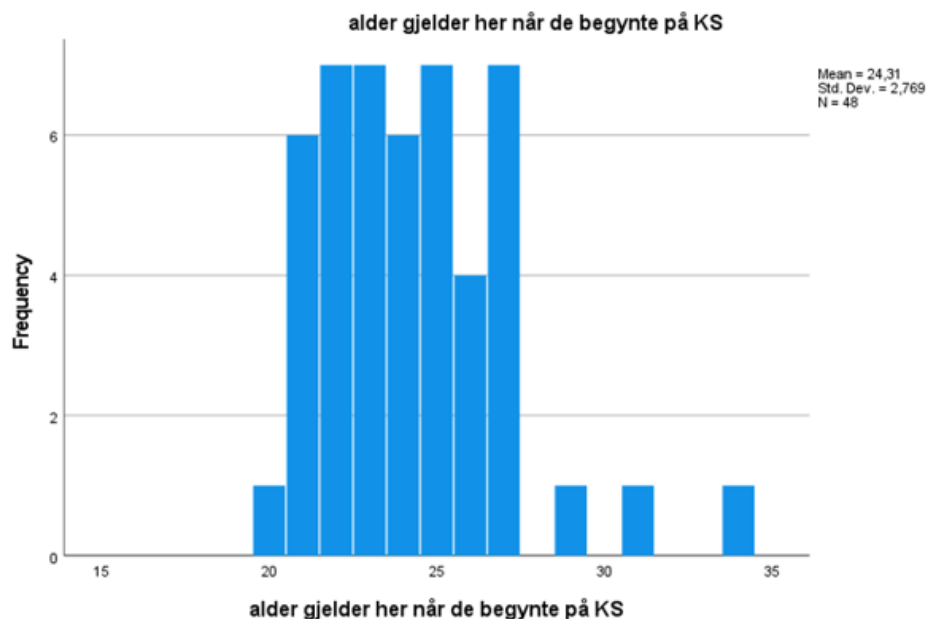
4 Resultater

Dette kapittelet presenterer de signifikante resultatene som analysene har kommet frem til gjennom det empiriske grunnlaget fra spørreundersøkelsene. Oppgaven tar først for seg bakgrunnsvariablene til Kull 0 og Kull 1, og deretter T-testene for profesjonsidentitet opp mot begge kull og kjønn. Videre viser oppgaven til korrelasjonsanalysene, som inkluderer dimensjonene for både profesjonsidentitet og personlighet, samt bakgrunnsvariablene erfaring og alder. Signifikante korrelasjoner mellom variablene er markert i gult i tabellene.

4.1 Bakgrunnsvariabler

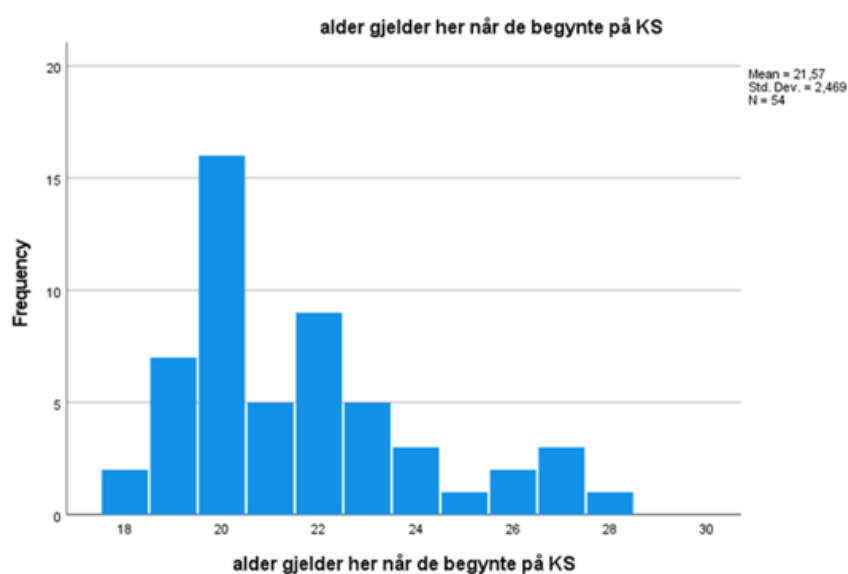
4.1.1 Alder

Histogrammet (Figur 1.1) viser alderen til Kull 0 ved oppstart på Krigsskolen. Totalt er det 48 respondenter ($N = 48$), hvorav yngste respondent er 20 år og eldste 34 år. Kurtosis er målet på “spissheten” til fordelingen. Her ser vi en spiss hale som tilsier at fordelingen er sentrert rundt gjennomsnittet som er 24,31 år ($M = 24,31$). I tillegg er det en positiv skjevhet eller “skewness”, som referer til graden av asymmetri i fordelingen, der skårene grupperer seg på den nedre enden av skalaen, altså til venstre (Hayes, 2005, s. 49-50).



Figur 1.1 - Histogram av alderen til respondentene i Kull 0 ved oppstart Krigsskolen.

I Kull 1 (Figur 1.2) er det 54 respondenter ($N = 54$), der yngste er 18 år mens eldste 28 år. Gjennomsnittsalderen er 21,57 år ($M = 21,57$) og vi ser at kurtosisen har en flatere hale med en jevnere fordeling enn Kull 0, samtidig som det er en klar spiss på 20 år. Det betyr at det er flest 20-åring, men det er også flere som befinner seg i ytterpunktene og dermed større sannsynlig at mer ekstreme verdier kan forekomme. Her ser vi også en positiv skjevhet der de fleste befinner seg på den nedre delen av skalaen.



Figur 1.2 - Histogram av alderen til respondentene i Kull 1 ved oppstart Krigsskolen.

4.1.2 Kjønn

Tabell 1.1 og Tabell 1.2 viser kjønnsfordelingen i de ulike kullene. Vi ser at Kull 1 har dobbelt så mange kvinner som Kull 0.

Tabell 1.1 - Kjønnsfordelingen i Kull 0.

		Kjønn			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	mann	44	91,7	91,7	91,7
	kvinne	4	8,3	8,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Tabell 1.2 - Kjønnfordelingen i Kull 1.

		Kjønn			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	mann	46	85,2	85,2	85,2
	kvinne	8	14,8	14,8	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

4.1.3 Erfaring

Tabell 2.1 og Tabell 2.2 viser antall år av den tidligere militære erfaringen til kadettene i kullene. Vi ser at det er betydelig flere i Kull 0 med flere års erfaring enn i Kull 1. Det er 60,4 % med mer enn 3 års erfaring i Kull 0 og 18,5 % i Kull 1. I Kull 0 er det ingen med null erfaring, mens i Kull 1 er det 4 respondenter. Videre er det 3 respondenter med mer enn ti års erfaring i Kull 0, mens ingen i Kull 1.

Tabell 2.1 - Tidligere militær erfaring før Krigsskolen i Kull 0.

		Erfaring			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1-3 år	19	39,6	39,6	39,6
	4-7 år	18	37,5	37,5	77,1
	8-10 år	8	16,7	16,7	93,8
	> 10 år	3	6,3	6,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Tabell 2.2 - Tidligere militær erfaring før Krigsskolen i Kull 1.

		Erfaring			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	0 år	4	7,4	7,4	7,4
	1-3 år	40	74,1	74,1	81,5
	4-7 år	6	11,1	11,1	92,6
	8-10 år	4	7,4	7,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

4.2 T-tester

Av Tabell 3.1 ser vi ingen signifikant forskjell mellom kullenes totalskår av idealisme og profesjonalisme. Derimot er det en forskjell i skåren av individualisme der Kull 1 ($M = 4,551$, $SD = 0,8514$) skårer høyere enn Kull 0 ($M = 4,183$, $SD = 0,6114$). Tabell 3.4 viser at denne forskjellen er signifikant da signifikansnivået er på 0,019 og 0,022 som er under 0,05 (markert i gult). I tillegg ser vi ut ifra Tabell 3.1 at det mangler et svar fra én respondent i Kull 1 under individualisme.

Tabell 4.1 og Tabell 4.2 viser ingen signifikant forskjell mellom menn og kvinner i totalskår av de tre dimensjonene i profesjonsidentitet.

Tabell 3.1 - Kullenes totalskår i profesjonsidentitet; idealisme, profesjonalisme og individualisme.

	Group Statistics				
	Kull	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Totalskåre idealisme ved uteksaminering	0	48	4,100	,5683	,0820
	1	44	4,221	,5958	,0898
Totalskåre profesjonalisme ved uteksaminering	0	48	4,729	,6958	,1004
	1	44	4,881	,8239	,1242
Totalskåre individualisme ved uteksaminering	0	48	4,183	,6114	,0882
	1	43	4,551	,8514	,1298

Tabell 3.2 - T-test Idealisme.

		Totalskåre idealisme ved uteksaminering		
		Equal variances assumed	Equal variances not assumed	
Levene's Test for Equality of Variances	F	,112		
	Sig.	,738		
T-test for Equality of Means	T	-,994	-,992	
	df	90	88,387	
	Sig. (2-tailed)	,323	,324	
	Mean Difference	-,1207	-,1207	
	Std. Error Difference	,1214	,1216	
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	-,3618	-,3624
		Upper	,1204	,1210

Tabell 3.3 - T-test Profesjonalisme.

		Totalskåre profesjonalisme ved uteksaminering		
		Equal variances assumed	Equal variances not assumed	
Levene's Test for Equality of Variances	F	1,286		
	Sig.	,260		
T-test for Equality of Means	T	-,956	-,949	
	df	90	84,548	
	Sig. (2-tailed)	,342	,346	
	Mean Difference	-,1515	-,1515	
	Std. Error Difference	,1586	,1597	
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	-,4665	-,4691
		Upper	,1635	,1661

Tabell 3.4 - T-test Individualisme.

		Totalskår individualisme ved uteksaminering		
		Equal variances assumed	Equal variances not assumed	
Levene's Test for Equality of Variances	F	1,173		
	Sig.	,282		
T-test for Equality of Means	T	-2,385	-2,343	
	Df	89	75,386	
	Sig. (2-tailed)	,019	,022	
	Mean Difference	-,3678	-,3678	
	Std. Error Difference	,1542	,1570	
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	-,6743	-,6805
		Upper	-,0614	-,0551

Tabell 4.1 – Totalskår profesjonsidentitet (idealisme, profesjonalisme og individualisme) fordelt på kjønn.

	Group Statistics				
	Kjønn	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Totalskår idealisme ved uteksaminering	mann	81	4,168	,5927	,0659
	kvinne	11	4,083	,5102	,1538
Totalskår profesjonalisme ved uteksaminering	mann	81	4,841	,7275	,0808
	kvinne	11	4,515	,9544	,2878
Totalskår individualisme ved uteksaminering	mann	80	4,363	,7514	,0840
	kvinne	11	4,318	,8035	,2423

Tabell 4.2 - T-test kjønn (begge kull under ett) i profesjonsidentitet; idealisme, profesjonalisme og individualisme.

		Independent Samples Test						
		Totalskår idealisme		Totalskår profesjonalisme		Totalskår individualisme		
		Equal variances assumed	Equal variances not assumed	Equal variances assumed	Equal variances not assumed	Equal variances assumed	Equal variances not assumed	
Levene's Test for Equality of Variances	F	,069		,880		,418		
	Sig.	,793		,351		,520		
t-test for Equality of Means	t	,457	,512	1,339	1,089	,182	,173	
	df	90	13,943	90	11,631	89	12,527	
	Sig. (2-tailed)	,649	,617	,184	,298	,856	,866	
	Mean Difference	,0857	,0857	,3254	,3254	,0443	,0443	
	Std. Error Difference	,1877	,1673	,2429	,2989	,2436	,2564	
	95% Confidence Interval of the Difference	Lower	-,2872	-,2733	-,1573	-,3282	-,4397	-,5118
		Upper	,4586	,4447	,8080	,9789	,5283	,6004

4.3 Korrelasjonsanalyser

4.3.1 Kull 0

Tabell 5.1 viser at idealisme er positivt korrelert med planmessighet (,297) og erfaring er positivt korrelert med profesjonalisme (,320).

Tabell 5.1 - Korrelasjonsanalyse Kull 0: erfaring, profesjonsidentitets- og personlighetsdimensjonene.

		Correlations								
		Personlighetsdimensjonen Følelsesmessig instabilitet	Personlighetsdimensjonen Ekstroverjon	Personlighetsdimensjonen Åpenhet for erfaring	Personlighetsdimensjonen Omgjengelighet	Personlighetsdimensjonen Planmessighet	Totalskår idealisme ved uteksaminering	Totalskår profesjonalisme ved uteksaminering	Totalskår individualisme ved uteksaminering	Erfaring
Personlighetsdimensjonen Følelsesmessig instabilitet	Pearson Correlation	1	-.223	.088	-.273	-.635**	-.139	.066	.028	.073
	Sig. (2-tailed)		.127	.552	.060	.000	.345	.655	.851	.622
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Personlighetsdimensjonen Ekstroverjon	Pearson Correlation	-.223	1	.139	.053	.407**	.264	.100	-.148	.045
	Sig. (2-tailed)	.127		.347	.720	.004	.069	.501	.317	.762
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Personlighetsdimensjonen Åpenhet for erfaring	Pearson Correlation	.088	.139	1	.029	.005	.091	-.029	.072	-.054
	Sig. (2-tailed)	.552	.347		.846	.974	.538	.844	.628	.718
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Personlighetsdimensjonen Omgjengelighet	Pearson Correlation	-.273	.053	.029	1	.152	.139	.080	-.053	.134
	Sig. (2-tailed)	.060	.720	.846		.303	.347	.590	.721	.363
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Personlighetsdimensjonen Planmessighet	Pearson Correlation	-.635**	.407**	.005	.152	1	.297*	.011	-.151	-.075
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.974	.303		.041	.943	.307	.613
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Totalskår idealisme ved uteksaminering	Pearson Correlation	-.139	.264	.091	.139	.297*	1	.380**	.083	.040
	Sig. (2-tailed)	.345	.069	.538	.347	.041		.008	.573	.789
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Totalskår profesjonalisme ved uteksaminering	Pearson Correlation	.066	.100	-.029	.080	.011	.380**	1	.257	.320*
	Sig. (2-tailed)	.655	.501	.844	.590	.943	.008		.078	.026
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Totalskår individualisme ved uteksaminering	Pearson Correlation	.028	-.148	.072	-.053	-.151	.083	.257	1	-.069
	Sig. (2-tailed)	.851	.317	.628	.721	.307	.573	.078		.643
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Erfaring	Pearson Correlation	.073	.045	-.054	.134	-.075	.040	.320*	-.069	1
	Sig. (2-tailed)	.622	.762	.718	.363	.613	.789	.026	.643	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabell 5.2 - Korrelasjonsanalyse Kull 0: alder, profesjonsidentitets- og personlighetsdimensjonene.

		Correlations									
		Personlighetsdimensjonen Følelsesmessig instabilitet	Personlighetsdimensjonen Ekstroversjon	Personlighetsdimensjonen Åpenhet for erfaring	Personlighetsdimensjonen Omgjengelighet	Personlighetsdimensjonen Planmessighet	Totalskår idealisme ved uteksaminering	Totalskår profesjonalisme ved uteksaminering	Totalskår individualisme ved uteksaminering	Alder gjelder her når de begynte på Krigsskolen	
Personlighetsdimensjonen Følelsesmessig instabilitet	Pearson Correlation	1	-.223	.088	-.273	-.635**	-.139	.066	.028	.045	
	Sig. (2-tailed)		.127	.552	.060	.000	.345	.655	.851	.761	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
Personlighetsdimensjonen Ekstroversjon	Pearson Correlation	-.223	1	.139	.053	.407**	.264	.100	-.148	-.077	
	Sig. (2-tailed)	.127		.347	.720	.004	.069	.501	.317	.605	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
Personlighetsdimensjonen Åpenhet for erfaring	Pearson Correlation	.088	.139	1	.029	.005	.091	-.029	.072	-.038	
	Sig. (2-tailed)	.552	.347		.846	.974	.538	.844	.628	.798	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
Personlighetsdimensjonen Omgjengelighet	Pearson Correlation	-.273	.053	.029	1	.152	.139	.080	-.053	.082	
	Sig. (2-tailed)	.060	.720	.846		.303	.347	.590	.721	.579	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
Personlighetsdimensjonen Planmessighet	Pearson Correlation	-.635**	.407**	.005	.152	1	.297*	.011	-.151	-.149	
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.974	.303		.041	.943	.307	.311	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
Totalskår idealisme ved uteksaminering	Pearson Correlation	-.139	.264	.091	.139	.297*	1	.380**	.083	-.055	
	Sig. (2-tailed)	.345	.069	.538	.347	.041		.008	.573	.712	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
Totalskår profesjonalisme ved uteksaminering	Pearson Correlation	.066	.100	-.029	.080	.011	.380**	1	.257	.280	
	Sig. (2-tailed)	.655	.501	.844	.590	.943	.008		.078	.054	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
Totalskår individualisme ved uteksaminering	Pearson Correlation	.028	-.148	.072	-.053	-.151	.083	.257	1	-.031	
	Sig. (2-tailed)	.851	.317	.628	.721	.307	.573	.078		.835	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
Alder gjelder her når de begynte på Krigsskolen	Pearson Correlation	.045	-.077	-.038	.082	-.149	-.055	.280	-.031	1	
	Sig. (2-tailed)	.761	.605	.798	.579	.311	.712	.054	.835		
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4.3.2 Kull 1

Av Tabell 6.1 ser vi at erfaring er negativt korrelert med planmessighet (-,325), men positivt korrelert med profesjonalisme (,312). Videre er profesjonalisme negativt korrelert med omgjengelighet (-,415). Tabell 6.2 viser at alder er positivt korrelert med profesjonalisme (,349) men negativt korrelert med ekstroversjon (-,308).

Tabell 6.1 - Korrelasjonsanalyse Kull 1: erfaring, profesjonsidentitets- og personlighetsdimensjonene.

		Correlations								
		Personlighetsdimensjonen Følelsesmessig Instabilitet	Personlighetsdimensjonen Ekstroverasjon	Personlighetsdimensjonen Åpenhet for erfaring	Personlighetsdimensjonen Omgjengelighet	Personlighetsdimensjonen Planmessighet	Totalskår idealisme ved uteksaminering	Totalskår profesjonalisme ved uteksaminering	Totalskår individualisme ved uteksaminering	Erfaring
Personlighetsdimensjonen Følelsesmessig Instabilitet	Pearson Correlation	1	-.025	.082	-.055	-.102	-.113	-.040	.036	-.102
	Sig. (2-tailed)		.869	.586	.715	.494	.471	.800	.821	.495
	N	47	47	47	47	47	43	43	42	47
Personlighetsdimensjonen Ekstroverasjon	Pearson Correlation	-.025	1	.317*	.120	.265	.015	-.151	.051	-.253
	Sig. (2-tailed)	.869		.030	.420	.071	.923	.335	.747	.086
	N	47	47	47	47	47	43	43	42	47
Personlighetsdimensjonen Åpenhet for erfaring	Pearson Correlation	.082	.317*	1	-.020	.008	-.136	.134	-.109	-.083
	Sig. (2-tailed)	.586	.030		.894	.958	.383	.393	.492	.580
	N	47	47	47	47	47	43	43	42	47
Personlighetsdimensjonen Omgjengelighet	Pearson Correlation	-.055	.120	-.020	1	-.100	.102	.415**	-.039	-.152
	Sig. (2-tailed)	.715	.420	.894		.505	.515	.006	.804	.308
	N	47	47	47	47	47	43	43	42	47
Personlighetsdimensjonen Planmessighet	Pearson Correlation	-.102	.265	.008	-.100	1	.033	-.049	.020	.325*
	Sig. (2-tailed)	.494	.071	.958	.505		.834	.754	.899	.026
	N	47	47	47	47	47	43	43	42	47
Totalskår idealisme ved uteksaminering	Pearson Correlation	-.113	.015	-.136	.102	.033	1	.220	.394**	-.071
	Sig. (2-tailed)	.471	.923	.383	.515	.834		.150	.009	.645
	N	43	43	43	43	43	44	44	43	44
Totalskår profesjonalisme ved uteksaminering	Pearson Correlation	-.040	-.151	.134	-.415**	-.049	.220	1	-.039	.312*
	Sig. (2-tailed)	.800	.335	.393	.006	.754	.150		.802	.039
	N	43	43	43	43	43	44	44	43	44
Totalskår individualisme ved uteksaminering	Pearson Correlation	.036	.051	-.109	-.039	.020	.394**	-.039	1	.023
	Sig. (2-tailed)	.821	.747	.492	.804	.899	.009	.802		.884
	N	42	42	42	42	42	43	43	43	43
Erfaring	Pearson Correlation	-.102	-.253	-.083	-.152	-.325*	-.071	.312*	.023	1
	Sig. (2-tailed)	.495	.086	.580	.308	.026	.645	.039	.884	
	N	47	47	47	47	47	44	44	43	54

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabell 6.2 - Korrelasjonsanalyse Kull 1: alder, profesjonsidentitets- og personlighetsdimensjonene.

		Correlations								
		Personlighetsdimensjonen Følelsesmessig Instabilitet	Personlighetsdimensjonen Ekstroverasjon	Personlighetsdimensjonen Åpenhet for erfaring	Personlighetsdimensjonen Omgjengelighet	Personlighetsdimensjonen Planmessighet	Totalskår idealisme ved uteksaminering	Totalskår profesjonalisme ved uteksaminering	Totalskår individualisme ved uteksaminering	Alder gjelder her når de begynte på Krigsskolen
Personlighetsdimensjonen Følelsesmessig Instabilitet	Pearson Correlation	1	-.025	.082	-.055	-.102	-.113	-.040	.036	-.037
	Sig. (2-tailed)		.869	.586	.715	.494	.471	.800	.821	.803
	N	47	47	47	47	47	43	43	42	47
Personlighetsdimensjonen Ekstroverasjon	Pearson Correlation	-.025	1	.317*	.120	.265	.015	-.151	.051	.308*
	Sig. (2-tailed)	.869		.030	.420	.071	.923	.335	.747	.035
	N	47	47	47	47	47	43	43	42	47
Personlighetsdimensjonen Åpenhet for erfaring	Pearson Correlation	.082	.317*	1	-.020	.008	-.136	.134	-.109	-.074
	Sig. (2-tailed)	.586	.030		.894	.958	.383	.393	.492	.623
	N	47	47	47	47	47	43	43	42	47
Personlighetsdimensjonen Omgjengelighet	Pearson Correlation	-.055	.120	-.020	1	-.100	.102	.415**	-.039	-.181
	Sig. (2-tailed)	.715	.420	.894		.505	.515	.006	.804	.223
	N	47	47	47	47	47	43	43	42	47
Personlighetsdimensjonen Planmessighet	Pearson Correlation	-.102	.265	.008	-.100	1	.033	-.049	.020	-.223
	Sig. (2-tailed)	.494	.071	.958	.505		.834	.754	.899	.132
	N	47	47	47	47	47	43	43	42	47
Totalskår idealisme ved uteksaminering	Pearson Correlation	-.113	.015	-.136	.102	.033	1	.220	.394**	.004
	Sig. (2-tailed)	.471	.923	.383	.515	.834		.150	.009	.979
	N	43	43	43	43	43	44	44	43	44
Totalskår profesjonalisme ved uteksaminering	Pearson Correlation	-.040	-.151	.134	-.415**	-.049	.220	1	-.039	.349*
	Sig. (2-tailed)	.800	.335	.393	.006	.754	.150		.802	.020
	N	43	43	43	43	43	44	44	43	44
Totalskår individualisme ved uteksaminering	Pearson Correlation	.036	.051	-.109	-.039	.020	.394**	-.039	1	-.101
	Sig. (2-tailed)	.821	.747	.492	.804	.899	.009	.802		.520
	N	42	42	42	42	42	43	43	43	43
Alder gjelder her når de begynte på Krigsskolen	Pearson Correlation	-.037	-.308*	-.074	-.181	-.223	.004	.349*	-.101	1
	Sig. (2-tailed)	.803	.035	.623	.223	.132	.979	.020	.520	
	N	47	47	47	47	47	44	44	43	54

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

5 Drøfting

Det er presentert fire delproblemstillinger basert på profesjonsidentitet, hvor formålet er å se om det er noen sammenheng mellom profesjonsidentitet og de ulike variablene. Først vil oppgaven ta for seg kadettene totalskår innenfor de tre dimensjonene i militær profesjonsidentitet, siden profesjonsidentitet er gjennomgående i hver delproblemstilling. Deretter vil oppgaven diskutere funnene i de enkelte delproblemstillingene og kommentere forskjeller og likheter mellom kullene. Til slutt er det verdt å diskutere to interessante funn fra analysene som faller utenfor problemstillingen da funnene er negative korrelasjoner som ikke er ønskelig i Forsvaret og for en offiser.

5.1 Totalskår profesjonsidentitet

Resultatet fra analysene viser at kadettene har større grad av profesjonalisme enn idealisme og individualisme. Dette er forventet ut ifra det teoretiske grunnlaget der profesjonalisme står sterkest i en militær profesjonsidentitet. Det er ingen signifikant forskjell mellom kullene i totalskår av idealisme og profesjonalisme, men en forskjell i skåren av individualisme der Kull 1 skårer høyere enn Kull 0.

5.1.1 Idealisme

På den ene siden kan lavere skår av idealisme enn profesjonalisme blant begge kull, ha bakgrunn i at hjemlandsforsvareren ikke er i like stort fokus lenger da internasjonale oppdrag ble en av hovedoppgavene til det norske Forsvaret etter den kalde krigen (Haaland, 2008, s. 244). Den lavere skåren av idealisme kan også ha sin forklaring i at idealisme sees på som en historisk arv som er mindre relevant for dagens forsvar (Johansen, 2021, s. 69). I tillegg er tanken på krig blitt mer fjernt de siste årene, noe som kan føre til at flere ser på Forsvaret som en “vanlig arbeidsplass” fremfor et kall til å forsvare eget territorium og sitt fedreland. Det vil være naturlig at dette synspunktet tas med inn i Forsvaret da forsvarets personell er selektert fra samfunnet. Med bakgrunn i dette kan dagens samfunnsutvikling være en naturlig årsak til at resultatene viser en lavere skår av idealisme.

På den andre siden kan det argumenteres for at skåren av idealisme vil kunne utvikle seg i økende grad da tanken på krig nå er mer til stede i dagens samfunn. Ettersom den sikkerhetspolitiske situasjonen i Europa nylig har endret seg med krig i Ukraina, kan befolkningen generelt og spesielt personell i Forsvaret føle et større kall til å forsvare eget territorium. Likevel kan kallet til å tjenestegjøre i Forsvaret være forskjellig fra individ til individ da verdier som plikt, ære og fedreland (Moskos, 1986, s. 378) kan appellere til den enkelte i ulik grad. Videre er uttrykksmåten i spørsmålet som tar for seg “å kjempe for Konge, Fædreland og Flaggets Hæder” i NPIS (Vedlegg A), gammeldags og kan påvirke hvordan kadettene har svart. En slik formaning er ikke noe som blir brukt i den daglige talen, og vil trolig appellere til respondentene i mindre grad.

Kull 0 og Kull 1 gjennomførte undersøkelsene i en periode der tanken på krig var mer fjernt, og den sikkerhetspolitiske situasjonen var relativt lik mens begge kullene gikk på Krigsskolen. Dette kan være en forklaring på at det ikke er signifikant forskjell mellom kullene på skåren av idealisme.

5.1.2 Profesjonalisme

Først og fremst kan høy skår på profesjonalisme blant begge kullene ha bakgrunn i den økende deltagelsen i felles- og multinasjonale operasjoner. Dette har bidratt til å endre idealbildet av soldatyrket fra idealisme til profesjonalisme (Haaland, 2008, s. 14). Fokuset på internasjonale operasjoner, evne til å fungere i stridsoperasjoner og krigerbrorskap er noe som kan ha bidratt til å øke profesjonalismen i organisasjonen (Johansen, 2019, s. 139). Forsvarets ledelsesfilosofi, med tillit som en sentral faktor, stiller krav til den enkeltes kompetanse og lederskap (FSTS, 2007, s. 159-161). Profesjonalisme står sentralt fordi denne dimensjonen kommer til uttrykk gjennom det kompetansemessige innholdet i et yrke (Busch, 2012, s.14). Studier av Johansen (2013, s. 41) viser at et utvalg i Hæren skåret betydelig høyere på profesjonalisme enn idealisme og individualisme, på samme måte som at Kull 0 og Kull 1 også skårer høyt på profesjonalisme. Videre kan graden av profesjonalisme øke i takt med den sikkerhetspolitiske utviklingen da en kan føle at evnen til å fungere i stridsoperasjoner er viktigere nå når tanken på krig er mer til stede. Slik teorien beskriver, ønsker vi altså stor grad av profesjonalisme i Forsvaret da militær profesjonsidentitet er nært knyttet til organisasjonens mål, holdninger og verdier

(Johansen, 2019, s. 137). I tillegg er det en positiv sammenheng mellom profesjonalisme og militær ledelse (Johansen, 2019, s. 147), noe som betyr at profesjonalisme er sentralt for kadetter som blir Hærens ledere.

På den andre siden har krigeridentiteten fått en mindre plass i Forsvaret siden Forsvaret har i senere tid blitt mer lik en sivil arbeidsplass (Haaland, 2008, s. 28). Dette kan føre til at skåren på profesjonalisme minsker. Offisersrollen har utviklet seg mer til å bli administrator eller leder av vold, som ikke innehar den spesialiserte kompetansen slik det var krav til offiserer tidligere. Dette kan sees i sammenheng med innføringen av OMT, der offiseren rendyrkes i lederrollen og ikke innehar den spesialiserte kompetansen man fikk i større grad på Befalsutdanningen (Bentdal, 2020). Etter innføringen av OMT er det viktig at Forsvaret utdanner offiserer med gode lederegenskaper, samt spesialister med tyngre- og spesialisert kompetanse da manglende kompetanse og erfaring kan minske graden av profesjonalisme i Forsvaret. Likevel kan profesjonalismen i Forsvaret øke når offiserer og spesialister rendyrkes i deres respektive fagområde når man har fokus på arbeidsoppgaver i den spesifikke rollen.

Med dette lagt til grunn kan vi anta at kullene skårer høyt på profesjonalisme, fordi det å være profesjonell og inneha god faglig kompetanse står svært sentralt i Forsvaret. Personell i Forsvaret kan i ytterste konsekvens havne i svært brutale situasjoner hvor det står om liv og død, derfor må ens fokus på det kompetansemessige være høyt. Videre kan skåren av profesjonalisme øke dersom kampmoralen og krigerdimensjonen får et større fokus grunnet dagens sikkerhetspolitiske situasjon.

5.1.3 Individualisme

Den generelle samfunnsutviklingen med et større fokus på individuelle rettigheter, kan ha bidratt til at Kull 1 skårer noe høyere på individualisme enn Kull 0 fordi Kull 1 kom i større grad rett fra det sivile samfunnet. Kull 1 hadde gjennomsnittlig mindre kjennskap til profesjonen fra tidligere, samt at faktorer som selvrealisering, lønn og en ettertraktet lederutdanning kan ha spilt en større rolle. Videre kan skillet mellom *oss* og *dem*, altså mellom Kull 1 og Kull 0, samt inngruppe-bias i Kull 1 ha ført til den høye skåren på individualisme ved at man tenker godt om seg selv og sin gruppe, samt at Kull 1 kan

oppfatte ulikheter mellom sitt kull og kullene på Befalsordningen større enn det de er (Laberg, 2006, s. 147-148). I tillegg kan kadetter fra Sjøkrigsskolen og Luftkrigsskolen ha påvirket skåren av individualisme hos kadettene i Kull 1. Dette med bakgrunn i at Krigsskolen, Sjøkrigsskolen og Luftkrigsskolen har fellesfag på OMT, der hovedmålet er at kadettene i størst mulig grad skal utvikle en felles profesjonsidentitet og kultur (Johansen, 2021, s. 68). Fellesfag blant de ulike krigsskolene kan føre til at de ulike forsvarsgrenene påvirker hverandres profesjonsidentitet, både i en negativ og i en positiv retning.

Det er urovekkende at Kull 1 skårer høyere på individualisme enn Kull 0 da en individualistisk tankegang ikke er ønskelig i Forsvaret. Kull 1 gikk på OMT, og det er denne studieordningen som også vil gjelde for kommende kull. Det er helt sentralt at kadetter ved Krigsskolen ikke utvikler seg som individualister da tidligere studier viser til at individualisme påvirker lederatferden hos kadetter i en negativ retning (Elvesveen, 2017, s. 49). Viktigheten av å dyrke det kollektive fremfor å ha fokus på egne behov foran Forsvarets interesser (Johansen, 2021, s. 69) står svært sentralt da Forsvaret er avhengig av godt samhold, tillit til hverandres dømmekraft og vilje til å løse oppdrag (FSTS, 2007, s. 159-161). Videre viste studiet til Elvesveen (2017, s. 49), som ble utført på kadetter ved Krigsskolen, en negativ sammenheng mellom individualisme og observert lederatferd. Dette kan bety at en kadett i Kull 1 med høy grad av individualisme kan utvise mindre grad av lederatferd, og derav være en mindre egnet leder. I tillegg kan ikke Forsvaret og Krigsskolen tåle en indre konkurranse eller noen som ikke yter det lille ekstra i krevende situasjoner som militære styrker kan havne i. Uoverensstemmelse mellom egne interesser og tjenestens krav kan komme i konflikt med hverandre (Johansen, 2019, s. 140-141) og påvirke stridseffekten i en negativ retning, samt redusere graden av forpliktelse (Johansen, 2021, s. 69). Derfor er det sentralt at skåren av individualisme ikke utvikler seg til det negative for kommende kull. En konsekvens av at individualisme likevel er ansett som å være sentral for norsk militær profesjonsidentitet, kan være at Forsvaret med tiden blir sett på som en "vanlig arbeidsplass", der man også fokuserer på egen utvikling, fritid, lønn og rettigheter (Johansen, 2019, s. 140).

På den andre siden kan Kull 0 skåre lavere på individualisme enn Kull 1 ved endt utdanning fordi Kull 0 i større grad var knyttet til profesjonen før sitt studieløp. Videre var det flere krav i møte med profesjonen for Kull 0 som blant annet eksaminering i skyting og i Militær idrett og trening (MIT). Dette kan ha ført til at Kull 0 har utviklet et sterkere samhold med mindre fokus på seg selv da det var flere arenaer der kullet måtte trene og prestere på militære ferdigheter, i motsetning til Kull 1 som trolig har hatt større fokus på de akademiske evalueringene grunnet det nye utdanningsprogrammet. Det er likevel flere praksisarenaer på OMT der kadettene kan styrke samholdet og bli implementert i profesjonen.

Det er viktig å følge med på om skåren på individualisme for kadetter på kommende kull utvikler seg til det negative eller til det positive. Offiserer skal løse oppdrag på vegne av Forsvaret, derfor er det essensielt at soldatene innehar en kollektiv forpliktelse og vilje til å løse oppdrag, fremfor å ha fokus på seg selv.

5.2 Er det sammenheng mellom kadettene egenreflekterte profesjonsidentitet og personlighet?

Funn 1:

Korrelasjonsanalysene til Kull 0 (Tabell 5.1) viser at idealisme er positivt korrelert med planmessighet. For det første kan kadetter med høyere grad av idealisme ha en høyere grad av motivasjon for å yte i jobben sin, fordi en føler på kallet til å tjenestegjøre for sitt fedreland (Hobson, 2005, s. 144). Derav kan en være mer planmessig grunnet økt indre motivasjon til å prestere i jobben sin (Glasø & Martinsen, 2014). Dette kan sammenlignes med sosial identitet; jo mer et individ identifiserer seg med arbeidsplassen, desto høyere trivsel, ytelse og fysisk tilstedeværelse finner sted i organisasjonen (Van Dick et al., 2005, s. 201). For det andre kan blant annet fasetten pliktroskap innenfor dimensjonen planmessighet ha bidratt til den positive korrelasjonen, fordi pliktroskap også står sentralt i idealismen, sammen med ære og fedreland (Moskos, 1986, s. 378). Videre kan korrelasjonen forklares med at flere av kadettene i Kull 0 har vært inne i profesjonen før oppstart ved Krigsskolen. Tidligere militær erfaring kan ha ført til at kadettene i større grad hadde implementert verdier som sammenfaller med idealismen, samt var mer punktlig og

velorganiserte. Likevel kan kadettene i Kull 0 ha mindre grad av punktlighet og motivasjon til å yte sitt ytterste. Først og fremst fordi Kull 0 i gjennomsnitt har lengre fartstid i Forsvaret. Dermed kan kullet være mer avslappet og ha mindre grad av målrettet atferd i møte med profesjonen når opplevelsen av å yte det lille ekstra kan være mindre til stede.

På den andre siden eksisterer ikke denne korrelasjonen i Kull 1. Det kan være fordi kadettene i Kull 1 kanskje føler et mindre kall til å tjenestegjøre i Forsvaret og ens motivasjon til å være i organisasjonen i mindre grad knyttes til oppdraget eller saken (Johansen, 2021, s. 69). Dette kan påvirke ens planmessighet og hvorvidt en kadett er velorganisert, pålitelig og ærgjerrig (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 153) da en kan være mindre idealistisk og ærekjær til profesjonen. En mindre idealistisk tankegang og manglende følelse av kallet med å tjenestegjøre for sitt fedreland, kan føre til mindre motivasjon hos kadettene. På den andre siden kan det også være at motivasjonen i Kull 1 var stor da flere sto overfor noe mer ukjent og nytt, og en kan derfor ha et større ønske om å prestere. Likevel trenger det ikke ha en sammenheng med en idealistisk tankegang.

Funn 2:

Korrelasjonsanalysen for Kull 1 (Tabell 6.1) viser at profesjonalisme er negativt korrelert med omgjengelighet. Det er et interessant funn fordi både profesjonalisme og omgjengelighet er positivt for ens lederskap (Glasø & Martinsen, 2014). For det første kan kadetter “glemme” at en blir leder og skal jobbe med andre mennesker da en kan være for fokusert på egen læring og på studiet. Dette kan påvirke at en kadett heller mot det lavtskårende på omgjengelighet da en kan være mer hensynsløs, irritabel og kynisk (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 153). For det andre er Kull 1 det første kullet på OMT, noe som kan ha bidratt til mer friksjon i løpet av utdanningsløpet da de var “prøvekaniner” for det nye utdanningsprogrammet. Dette kan ha bidratt til at kadetter, og spesielt de som skårer høyere på profesjonalisme, har blitt mer irritert over motstanden en møter og dermed distansert seg mer og vært mindre omgjengelig med andre. For det tredje kom Korona-pandemien i 2020, som traff Kull 1 i større grad enn Kull 0. Pandemien påvirket utdanningen med hjemmeskole, skjerming, samt inndeling i ulike kohorter. Med skjerming menes det at kadettene ble holdt unna resten av samfunnet for å minske risikoen for smitte. Konsekvensene pandemien førte med seg fikk dermed påvirkning på kadettenes fellesskap

og sosial omgang. Dette er ikke ønskelig innenfor profesjonalisme da fellesskap er en karakteristika for profesjonen (Huntington, 1997, s. 7-8). Videre har studiene av Johansen (2019, s. 143-145) vist at høy grad av profesjonalisme samsvarer med høye skårer på individuelle prestasjoner. Kadetter som har prestert bra og fått gode karakterer kan derfor ha vært mer kyniske og fokusert på egen vinning.

Den negative korrelasjonen mellom profesjonalisme og omgjengelighet finner vi ikke i Kull 0. En høyere gjennomsnittsalder i Kull 0, kan ha medført at kadettene i større grad har hatt bedre samhold og sosial omgang med flere i kullet, fremfor i Kull 1 hvor enkelte kan ha følt seg mer utilpass grunnet alder- og erfaringsprik. Kull 1 har samtidig observert to kull på Befalsordningen, hvor de har sett forskjellene mellom utdanningen på Befalsordningen og egen utdanning på OMT. På Befalsordningen var kadettene ansatte og på OMT er kadettene per nå definert som vernepliktige. Dette utgjør en stor forskjell av enkelte rettigheter, som forsvarsbolig, konsumering av alkohol på militært område, arbeidstid og lønn. Dette kan ha ført til at flere kadetter i Kull 1 har stilt spørsmål ved kadettens rettigheter på OMT, derav påvirket måten en kommer overens med andre og uttrykker eventuell frustrasjon på. Kadettene i Kull 1 kan kategoriseres som en inn-gruppe og derav kan kullet i sin helhet forsterke den enkeltes frustrasjon, der effekten av inn-gruppen kommer til uttrykk i en negativ forstand. Dette gjelder alt fra det mellommenneskelige til tanker, følelser og handlinger, noe som dimensjonen omgjengelighet tar for seg (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 153).

5.3 Er det sammenheng mellom kadettens egenreflekterte profesjonsidentitet og tidligere militær erfaring?

For begge kull viser resultatene fra korrelasjonsanalysene (Tabell 5.1 og Tabell 6.1) at tidligere militær erfaring er positivt korrelert med profesjonalisme. Kadettene med tidligere militær erfaring skårer altså høyere på profesjonalisme enn de uten erfaring. Først og fremst kan dette ha med det kompetansemessige i et yrke, der erfaring og ferdigheter øker ens kompetanse og derav skårer de med mer militær erfaring høyere på profesjonalisme (Busch, 2012, s. 14). Videre kan påvirkningen av sosialisering i en kultur ha betydning for økt profesjonsidentitet innad i organisasjonen. Slik Jan Armstrong (2011, s. 215) kommenterer, utvikler individer seg i sammenhenger preget av relasjoner til mennesker,

steder og kulturelle arenaer, og at denne utviklingen kan ha viktige implikasjoner til profesjonell læring. Jo mer tidligere militær erfaring en kadett har, desto mer sosialisering innad i Forsvaret har man, og dermed kan en med mer tidligere militær erfaring inneha en større grad av profesjonalisme. I tillegg vil kadettene med tidligere militær erfaring ha blitt introdusert til krigerdimensjonen før Krigsskoleutdanningen, noe som gjør at den enkelte kan ha fått innsikt i de spesifikke profesjonelle holdninger som skal eksistere både på og utenfor slagmarken (US Army, 2015, s. 7-17). Dette er noe som også kan ha ført til den positive korrelasjonen mellom erfaring og profesjonalisme.

På den andre siden kan korrelasjonen mellom tidligere militær erfaring og profesjonalisme utvikle seg til det negative for kommende kull. Slik resultatene viser, er det flere som har tidligere militær erfaring i Kull 0 enn i Kull 1. Kull 0 har 60,4 % respondenter med mer enn 3 års erfaring, mens Kull 1 har kun 18,5 %. Denne utviklingen vil trolig fortsette grunnet innføringen av OMT som åpner for, og søker etter, flere kandidater med lite til ingen militær erfaring (Forsvarsdepartementet, 2013, s. 43). Dette vil kunne påvirke korrelasjonen mellom militær erfaring og profesjonalisme. Kommende kadetter med null erfaring vil ikke muliggjøre den positive korrelasjonen mellom profesjonalisme og tidligere militær erfaring da den ene variabelen ikke vil eksistere. Det er ikke ønskelig at skåren på profesjonalisme synker fordi profesjonalisme kan betraktes som Forsvarets foretrukne profesjonsidentitet (Johansen, 2019, s. 139). Det blir derfor helt sentralt at Krigsskolen klarer å tilrettelegge for en adekvat utvikling av profesjonsidentitet for kommende kadetter til tross for ingen militær erfaring før oppstart på Krigsskolen.

5.4 Er det sammenheng mellom kadettens egenreflekterte profesjonsidentitet og alder?

Ut ifra korrelasjonsanalysene til Kull 1 (Tabell 6.2) viser det seg at alder er positivt korrelert med profesjonalisme. Dette kan sees i sammenheng med at tidligere militær erfaring samsvarer med høy grad av profesjonalisme (Tabell 5.1 og Tabell 6.1) da de som er eldre gjerne har mer erfaring. Likevel trenger det ikke nødvendigvis å være slik at de som er eldre har militær erfaring fra før av. Videre kan det være rimelig å anta at alder samsvarer med blant annet modenhet, evne til å reflektere, forstå alvoret av profesjonen, samt sette ting i perspektiv. Slik FFOD 2007 poengterer er vår evne til å løse oppgaver

avhengig av individet med en utviklet og moden dømmekraft (FSTS, s. 161). Dette er derfor en mulig forklaring til positiv korrelasjon mellom alder og profesjonalisme. I tillegg kan aldersspriket i Kull 1 fremkalle en tydeligere korrelasjon mellom alder og profesjonalisme, enn hva som kommer frem i Kull 0. I Kull 0 er gjennomsnittsalderen høyere og aldersfordelingen jevnere, noe som kan være medvirkende til at vi ikke ser en signifikant korrelasjon mellom alder og profesjonalisme i Kull 0.

På den andre siden kan eldre kadetter som også har lengre militær erfaring, være for “vant” i profesjonen, og dermed slurve i arbeidet sitt, ikke kle seg i henhold til reglementet og kanskje ha manglende motivasjon. Derav kan en eldre kadett ha utviklet en lavere skår av profesjonalisme enn en yngre kadett. Yngre kadetter som aldri har vært, eller kun vært ett år, i Forsvaret før Krigsskolen kan oppleve en brattere læringskurve og derfor utvikle sin profesjonsidentitet i større grad enn eldre kadetter. Likevel trenger ikke det bety at yngre kadetter utvikler en høyere totalskår av profesjonalisme enn hva eldre kadetter gjør.

Det er viktig å poengtere at vi kun har data på hvordan en kadett skårer ved endt utdanning, og ikke data over lenger perioder som gir innsikt i den enkeltes utvikling i løpet av studiet. Det betyr at vi ikke kan si noe om hvilken grad en kadett utvikler seg basert på ens alder. Derimot kan fremtidige målinger avdekke om alder har noen betydning for kadettens utvikling av profesjonsidentitet.

5.5 Er det sammenheng mellom kadettens egenreflekterte profesjonsidentitet og kjønn?

Resultatene viser ingen signifikant forskjell i profesjonsidentitet mellom menn og kvinner. Foreløpig er antallet kvinner lavt og tallene kan derfor ikke generaliseres. Dette vil trolig utvikle seg i fremtiden da kvinneandelen øker ved Krigsskolen. I Kull 0 var det kun 4 kvinner, og resultatene fra disse 4 er lite representativt for kvinner på kommende kull. Kull 1 var i midlertidig 8 kvinner, men det er fortsatt lite representativt. Dersom kullene hadde hatt en jevnere kjønnsfordeling, ville det vært større sannsynlighet for at resultatene kunne knyttes opp mot kjønn, samt være mer representativt for kommende kull.

Når det kun er 4 kvinner av 48 respondenter, kan det være naturlig at dette fåtallet av

kvinner er mer lik mennene, fordi andelen menn er vesentlig større enn kvinner. Det betyr at desto flere menn det er i en gruppe, jo mer blir kvinnenens selvoppfatning påvirket av mennene som er i gruppen. Dette kan begrunnes med at SIT har fokus på forholdet mellom egen selvoppfatning og gruppens atferd (Tajfel, 1998, s. 255). Hvis det for eksempel hadde vært 20 kvinner av totalt 48 respondenter vil trolig kvinner ikke bli like mye påvirket av menn da gruppen er mer likestilt.

Fra 2015 ble det innført verneplikt for alle kvinner født i 1997 eller senere (Forsvarsdepartementet, 2014). Det betyr at det var først i 2016, da 1997-kullet var ferdig på videregående, at det ble flere og flere kvinner som også måtte inn i Forsvaret på lik linje som menn. Dette kan naturligvis hatt en påvirkning på at det var vesentlig færre kvinner i Kull 0, fordi de valgte selv å avtjene verneplikten da de gikk inn i Forsvaret. Med andre ord har innføringen av allmenn verneplikt gjort at flere kvinner er blitt eksponert og introdusert til Forsvaret, som igjen kan ha vekket individets interesse til å søke seg videre til Krigsskolen.

5.6 Interessante funn utover problemstillingen

Funn 1:

Det første funnet er i Kull 1, og det viser at alder er negativt korrelert med ekstroversjon. Det betyr at de eldre kadettene i kullet på OMT heller mot det lavtskårende på dimensjonen der en er mer reservert, distansert, oppgaveorientert, stille og tilbaketrukket (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 153). De eldre kadettene kan altså sees på som mer introverte enn de yngre kadettene. For det første er det mer sannsynlig at eldre kadetter har en annen livssituasjon, inkludert familieforpliktelser, som gjør at de har tungtveiende grunner for å sosialisere seg med kullet i mindre grad. Likevel har ikke det nødvendigvis noe med ekstroversjon å gjøre da kadettene kan være introverte uavhengig av familieforpliktelser. For det andre kan eldre kadetter, som også har tjenestegjort i Forsvaret før studiet, distansere seg mer fra det en lærer på Krigsskolen fordi en opplever repetisjon som igjen kan påvirke motivasjonen. For det tredje er gjennomsnittsalderen i Kull 1 21,57 år, mens i Kull 0 er snittalderen på 24,31 år. De eldre kadettene kan derfor føle seg mer utilpass i Kull 1 da de er færre, og derav ikke ønsker eller føler behovet for den samme sosialiseringen som de yngre kadettene kan gjøre.

På den andre siden kan yngre kadetter skåre høyere på ekstroversjon fordi de kan være mer spenningsøken, ha større behov for selvmarkering og sosial omgang (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 152). I tillegg har de yngre kadettene trolig en livssituasjon som tillater en å være mer aktiv og sosial. Johnson & Hill (2009, s. 3) viser til studier som sier at høy ekstroversjon sees i sammenheng med effektivt lederskap, noe som er svært ønskelig da "Forsvarets ledere skal utøve effektiv militær ledelse i fred, konflikt og krig." (Forsvaret, 2020, s. 5). Det vil derfor være interessant og viktig å se om denne negative korrelasjonen mellom alder og ekstroversjon vil finne sted for kommende kull.

Funn 2:

Det andre funnet er også i Kull 1, og viser at erfaring er negativt korrelert med planmessighet. Kadetter med tidligere militær erfaring er altså mindre planmessige, det vil si mindre hardtarbeidende, punktlig og velorganiserte enn de uten erfaring. Videre måler dimensjonen graden av tålmodighet og målrettet atferd (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s. 153-154). Det betyr at en kadett som har vært ansatt i Forsvaret tidligere kan ha mindre tålmodighet og motivasjon til å yte på Krigsskolen da disse kadettene får blant annet lavere lønn og har kjennskap til en ansattes rettigheter. I tillegg kan motivasjonen og engasjementet til en kadett med tidligere militær erfaring bli påvirket av repetisjon på Krigsskolen. Det skal likevel nevnes at repetisjon trenger ikke nødvendigvis å svekke ens motivasjon da en kan også oppleve repetisjonen som god trening for å bli bedre. Videre kan godt kjennskap til profesjonen føre til at en ikke føler på like stort press til å prestere, og dermed blir ens planmessighet påvirket til det negative.

På den andre siden er det nærliggende å tro at kadetter med flere års erfaring har bedre innsikt i hva en går til når man starter på Krigsskolen da en allerede har innsikt i Forsvaret som en profesjon. Likevel kan en ha brukt lang tid på å bestemme seg om en skal starte på Krigsskolen eller ikke, noe som kan ha påvirket ens resultat i graden av planmessighet avhengig av spørsmålene i spørreskjemaet. Med bakgrunn i dette kan en kadett med tidligere erfaring også være hardtarbeidende og mer motivert til å prestere når en først har valgt å starte på Krigsskolen.

5.7 Oppsummering av funn

Først og fremst skårer kadettene blant begge kull generelt høyere på profesjonalisme enn idealisme og individualisme, noe som er ønskelig for en norsk militær profesjonsidentitet. Et interessant funn er at Kull 1 skårer høyere på individualisme enn Kull 0, noe som kan sees i sammenheng med at kadetter som skårer høyt på profesjonalisme i Kull 1 også er mindre omgjengelige. Kadettene i Kull 1 kan derav ha fokusert mer på egen vinning fremfor kullens prestasjon, i tillegg til at irritasjon rundt det å være første kull på nytt utdanningsprogram kan ha fremprovosert korrelasjonene.

For begge kull, skårer kadetter med tidligere militær erfaring høyere på profesjonalisme. Dette kan sees i sammenheng med at alder er positivt korrelert med profesjonalisme i Kull 1 da de med mer erfaring er som regel eldre og innehar mer kompetanse. I tillegg fant studiet ut at jo høyere kadettene i Kull 0 skåret på idealisme, desto mer planmessige er kadettene. Videre fant studiet ingen sammenheng mellom kadettens profesjonsidentitet og kjønn.

Utover problemstillingen er det to funn i Kull 1. Det første er at jo eldre en kadett er, desto lavere skårer kadetten på ekstrovertsjon. Det andre funnet viser at kadetter med tidligere militær erfaring skårer lavere på planmessighet.

6 Konklusjon

Oppgaven har undersøkt om det er noen sammenheng mellom kadettene egenreflekterte profesjonsidentitet og personlighet, tidligere militær erfaring, alder og kjønn. Dette for å gi en bevisstgjøring, for både kadetter og ansatte ved Krigsskolen, om hvordan en kadetts profesjonsidentitet ved endt utdanning kan påvirkes av ulike variabler. I tillegg vil vi dele egne refleksjoner om det vil være gunstig å utforske vår problemstilling ytterligere, samt komme med anbefaling på videre forskning innenfor temaet.

Det er tydelig at kadetter med tidligere militær erfaring skårer høyere på profesjonalisme. Med innføringen av OMT vil trolig kommende kull ha færre kadetter med tidligere erfaring, noe som kan påvirke skåren av profesjonalisme i kullene. I tillegg skåret kullet på OMT høyere på individualisme enn kullet på Befalsordningen. Yngre kadetter med mindre militær erfaring kommer fra det sivile samfunnet i større grad, og derav er mer påvirket av den individualistiske utviklingen generelt. Derfor vil det være interessant for Krigsskolen å se på kommende kull, om de er mer eller mindre individualister. Det kan foregå en naturlig seleksjon av individualister på OMT ved at flere som søker Krigsskoleutdanning har en tendens til å være mer individualister enn det har vært tidligere grunnet samfunnsutviklingen. Videre kan det hende at kadetter utvikler seg mer individualistiske i løpet av utdanningen ved Krigsskolen.

Utdanningen på OMT er under utvikling, og kullene som kommer etter Kull 1 møter i større grad på et mer utarbeidet utdanningsprogram. Derav kan irritasjonen med å være "prøvekaniner" ikke være til stede for kommende kull, og kanskje man ikke finner den samme negative korrelasjonen med profesjonalisme og omgjengelighet. Dersom man finner samme korrelasjon, vil det ha betydning for Krigsskolens lederutdanning da omgjengelighet og profesjonalisme sees på som positivt for ens lederskap. Det kan vise seg at en indre motivasjon fra verdier som plikt, ære og fedreland kan gjøre at en er mer planmessig da det er en positiv korrelasjon mellom idealisme og planmessighet i kullet på Befalsordningen.

Videre fant studiet ingen sammenheng mellom kadettene profesjonsidentitet og kjønn. Dette vil trolig utvikle seg i fremtiden da kvinneandelen ved Krigsskolen sannsynligvis øker. Ved økt mangfoldighet vil det også være interessant å se om kvinner ved Krigsskolen skårer noe høyere på alle de fem dimensjonene i femfaktormodellen enn det menn gjør, noe som er nærliggende å tro basert på studiet som er redegjort for i teoridelen. Det vil derfor være relevant for videre forskning å se om det er noen forskjeller i kadettene profesjonsidentitet med kjønn som en variabel.

Ettersom den sikkerhetspolitiske situasjonen i Europa nylig har endret seg med krig i Ukraina, kan kadettene føle et større kall på å forsvare sitt fedreland og tenke på fellesskapets beste fremfor egne interesser. Dette kan bidra til at graden av idealisme kan øke og individualisme minske. I tillegg kan graden av profesjonalisme øke fordi en kan føle at evnen til å fungere i stridssituasjoner er viktigere når tanken på krig er mer til stede, hvorav krigermorale og krigeridentiteten kan få et større fokus.

6.1 Anbefaling til videre forskning

Studien tar for seg et fenomen som det er lite forskning på, og med studiens begrensninger er det ikke alle aspekter som blir fanget opp. Det vil dermed være spennende for fremtidig forskning å belyse andre vinklinger, samt se om samme funn finner sted i senere kull for å kunne gi en mulig årsaksforklaring.

Det er problematisk å finne årsakssammenhenger med bruk av tverrsnittsundersøkelser. Derfor vil det være interessant å gjennomføre longitudinelle undersøkelser, der en samler inn data på flere tidspunkt, for å se om funnene eksisterer for kommende kull. Da kan man observere kadettene utvikling gjennom studieløpet for å muliggjøre årsaksforklaringer, samt se om kadettene utvikler en adekvat profesjonsidentitet. Krigsskolen vil da få innsikt i om en eventuell revidering eller videreutvikling av lederutviklingsprogrammet bør foretas. Det vil dermed være gunstig å utforske vår problemstilling på senere kull ved Krigsskolen, fordi man vil få et bredere perspektiv og empirisk grunnlag for å se om korrelasjoner eksisterer blant kommende kull.

Studiet fant to funn utenfor problemstillingen som omhandler negativ korrelasjon mellom ekstroversjon og alder, samt mellom tidligere militær erfaring og planmessighet i kullet på OMT. Det vil være interessant å se om eldre og mer erfarne kadetter på kommende kull også har den samme korrelasjonen. I tillegg er disse funnene relevant opp mot ens lederskap da både planmessighet og ekstroversjon er positivt for en leder. Videre tar dette studiet kun for seg kadetter ved Krigsskolen på operativ 3-årig linje. Det vil derfor være mulig og interessant å forske på kadetter i alle forsvarsgrener, samt offiserer i avdelinger, for å se på deres egenreflekterte profesjonsidentitet og hvilke variabler som kan påvirke den. I tillegg vil det muliggjøre å se om det er sammenheng mellom profesjonsidentiteten til offiserer i avdelinger og kadetter ved Krigsskolen. Da kan man også se om det er forskjell i utviklingen hos kadetter ved de ulike krigsskolene.

7 Litteraturliste

- Armstrong, J. (2011). Learning Communities of Surgeons in Mid-Career Transformation. A. Mc Kee & M. Eraut (Red.). *Learning Trajectories, Innovation and Identity for Professional Development*. (7. utg., s. 215-234). Springer.
- Andreasson, U. (2017). *Tillit - det nordiska guldet*. Nordiska ministerrådet.
<http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1095951/FULLTEXT02.pdf>
- Bentdal, G. (2020, 6. okt.). *Hva gjør spesialistene: Spørsmål og svar om OMT (ordning for militært tilsatte)*. Forsvaret.
<https://www.forsvaret.no/heimevernet/aktuelt/arkivsaker-heimevernet/aktuelt/hva-gjør-spesialistene>
- Bono, J. E. & Judge, T. A. (2004). *Personality and Transformational and Transactional Leadership: A Meta-Analysis*. (Vol. 89, No. 5, s. 901-910). Copyright.
- Britt, T. W. (2003). *Aspect of Identity Predict Engagement in Work Under Adverse Conditions, Self and Identity*, 2:1, s. 31-45.
<https://doi.org/10.1080/15298860309022>
- Busch, T. (2012). *Verdibasert ledelse i offentlige profesjoner*. Fagbokforlaget.
- Clausen, T. H. & Johansen, V. (2017). Chronbachs alfa. Eikemo, T. A. & Clausen, T. H. (Red.). *Kvantitativ analyse med SPSS* (2. utg., s. 269-277). Fagbokforlaget.
- Colman, H. L. (2014). *Organisasjonsidentitet*. Cappelen Damm AS.

- Elvesveen, L. T. (2017). *Militær identitet og lederadferd: Er det en sammenheng mellom selvrapportert profesjonsidentitet og observert lederatferd hos kadetter ved Krigsskolen?* [Masteroppgave, Forsvarets Høgskole]. FHS Brage.
https://fhs.brage.unit.no/fhs-xmlui/bitstream/handle/11250/2436282/MA_2017_Elvesveen.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Feitosa, J., Salas, E., & Salazar, M. (2012). Social Identity: Clarifying its Dimensions across Cultures. *Psychological Topics* 21 (3, s. 527-548).
- Forsvaret. (2012). *Forsvarssjefens grunnsyn på ledelse*. Forsvarsstaben.
<https://munin.uit.no/bitstream/handle/10037/15693/Forsvarssjefens%20grunnsyn%20p%C3%A5%20ledelse%20i%20Forsvaret.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Forsvaret. (2015). *Forsvarets verdigrunnlag*. Forsvaret.
<https://regelverk.forsvaret.no/fileresult?attachmentId=12928086>.
- Forsvaret. (2019). *Forsvarets fellesoperative doktrine*. Forsvarsstaben.
- Forsvaret. (2020). *Forsvarets grunnsyn på ledelse*. Forsvaret.
https://www.forsvaret.no/soldater-og-ansatte/regelverk/Forsvarets-grunnsyn-ledelse.pdf/_attachment/inline/74262ea3-bbbd-468d-8464-66136d4c7391:2579a67ab56d8ef777618b0da381a722513075b2/Forsvarets%20grunnsyn%20pa%CC%8A%20ledelse.pdf
- Forsvarets stabsskole. (2007). *Forsvarets fellesoperative doktrine*. Forsvarsstaben.
- Forsvarsdepartementet. (2013). *Kompetanse for en ny tid* (Meld. St. 14 (2012-2013)).
<https://www.regjeringen.no/contentassets/16eb33bcb4b847509f9f7b28f7cfbafa/no/pdfs/stm201220130014000dddpdfs.pdf>

Forsvarsdepartementet. (2014). *Allmenn verneplikt*. Regjeringen.

<https://www.regjeringen.no/no/tema/forsvar/innsikt/allmenn-verneplikt/id2009109/>

Forsvarsdepartementet. (2015). *Ordningen for militært tilsatte og endringer i forsvarspersonelloven m.m. (militærordningen)* (Prop. 111 LS (2014-2015)).

<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-111-ls-2014-2015/id2408094/>

Grønmo, S. (2004). *Samfunnsvitenskapelige metode* (2. utg.). Fagbokforlaget.

Glasø, L. & Martinsen, Ø. L. (05/2014). *Lederes personlighet: Hva sier forskningen?*.

Magma. <https://old.magma.no/lederes-personlighet-hva-sier-forskningen2>

Haaland, T. L. (2008). *Small Forces with a Global Outreach: Role perceptions in the Norwegian Armed Forces after the Cold War*. Universitetet i Oslo.

Hatch, M. J. (2001). *Organisasjonsteori: Moderne, symbolske og postmoderne perspektiver*. Abstrakt forlag AS.

Hellevik, O. (1999). *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap*. Universitetsforlaget.

Hogg, M. A. & Terry, D. J. (2001). Social Identity Theory and Organizational Processes. Hogg, M. A. & Terry, D. J (Red.). *Social Identity Processes in Organizational Contexts* (s. 1-12). Psychology press.

Holth, T. (2022). *Det handler om å bli en offiser - utvikling av en profesjonell identitet*. Krigsskolen.

Hobson, R. (2005). *Krig og strategisk tenking i Europa 1500-1945*. Cappelen akademisk forlag.

Huntington, S. P. (1957). *The soldier and the state: The Theory and Politics of Civil Military Relations*. Harvard University Press.

- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. utg.). Cappelen Damm AS.
- Johannessen, A., Tufte, P. A. & Christoffersen, L. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (5. utg.). Abstrakt forlag AS.
- Johansen, R. B. (2013). *The impact of military identity on performance in the Norwegian Armed Forces*. [Doktoravhandling, Universitetet i Bergen]. BORA UIB.
<https://bora.uib.no/bora-xmlui/bitstream/handle/1956/7833/dr-thesis-2013-Rino-Bandlitz-Johansen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Johansen, R. B. (2019). Profesjonsidentitet i Forsvaret. Johansen, R. B., Fosse, T. H. & Boe, O. (Red.). *Militær Ledelse* (s. 135-153). Fagbokforlaget.
- Johansen, R. B. (2021). *Dannelse og identitetsutvikling i militær profesjonsutdanning*. FHS Brage. <https://fhs.brage.unit.no/fhs-xmlui/bitstream/handle/11250/2761874/Dannelse%20og%20identitetsutvikling%20Necesse%20vol%206%20nr%201.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Johansen, R. B., Fosse, T. H. & Boe, O. (2019). Hva er militær ledelse?. Johansen, R. B., Fosse, T. H. & Boe, O. (Red.). *Militær Ledelse* (s. 15-38). Fagbokforlaget.
- Johansen, R. B., Laberg, J. C. & Martinussen, M. (2013). Measuring Military Identity: Scale Development and Psychometric Evaluations. *Social Behavior & Personality: An International Journal* (41(5), s. 861–880).
<https://doi.org/10.2224/sbp.2013.41.5.861>
- Johnsen, B. H. & Pallesen, S. (2006). Individuelle forskjeller. Eid, J. & Johnsen, B. H. (Red.). *Operativ psykologi* (2. utg., s. 119-135). Fagbokforlaget.
- Johnson, J. L. & Hill, W. R. (2009). *Personality Traits and Military Leadership* (Vol. 7, No. 1, s. 1-13). Regent University.

- Judge, T. A., Rodell, J. B., Klinger, R. L., Simon, L. S., & Crawford, E. R. (2013). *Hierarchical Representations of the Five-Factor Model of Personality in Predicting Job Performance: Integrating Three Organizing Frameworks With Two Theoretical Perspectives*. *Journal of Applied Psychology*. https://forsvarssektoren-my.sharepoint.com/personal/tholth_mil_no/Documents/01%20Jobb/Artikler/Lederutvikling/Judge%20et%20al.%20-%202013%20-%20Hierarchical%20representations%20of%20the%20five-factor%20mo.pdf
- Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2015). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (5. utg.). Fagbokforlaget.
- Krigsskolen. (2015). *Krigsskolens konsept for offisersutvikling*. Krigsskolen.
- Krigsskolen. (2016). *Studiehåndbok 2016-2017: Bachelor i militære studier - ledelse og landmakt*. Krigsskolen.
- Kotter, J. P. (2015). Lederens egentlige oppgave. Martinsen, Ø. L. (Red.). *Perspektiver på ledelse* (4. utg., s. 57-67). Gyldendal Akademisk.
- Laberg, J. C. (2006). Sosialpsykologi. Eid, J. & Johnsen, B. H. (Red.). *Operativ psykologi* (2. utg., s. 136-154). Fagbokforlaget.
- Lydén, A. (2012). *Den Norske offiseren - fra idealisme til profesjon*. [Masteroppgave, Forsvarets Høgskole]. FHS Brage. <https://fhs.brage.unit.no/fhs-xmlui/bitstream/handle/11250/100100/Lyd%C3%A9n%20Ann-Charlotte.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. (1999). A Five-Factor Theory of Personality. Pervin, L. A. & John, O. P. (Red.). *Handbook of personality: Theory and research* (2. utg., s. 139-153). Guilford.

- McCrae, R. R. & Costa, P. T. J. (2010). *NEO-PI-3: Neo Personality Inventory-3* (Martinsen, Ø. L., overs.). Psychological Assessment Resources inc.
- Moskos, C. (1986). Institutional/Occupational Trends in Armed Forces: An Update. *Armed Forces & Society* (12(3), s. 377-382). Sage Publications.
<https://www.jstor.org/stable/pdf/45304855.pdf>
- Nafstad, H. E. (2005). *Forholdet mellom individualisme og fellesskap: En utfordring for positiv psykologi*. Tidsskrift for Norsk psykologforening.
<https://psykologtidsskriftet.no/fagartikkel/2005/10/forholdet-mellom-individualisme-og-fellesskap-en-utfordring-positiv-psykologi>
- Newsome, B. (2003). The myth of intrinsic combat motivation. *The Journal of Strategic Studies*. (26:4, s. 24-46). <https://doi.org/10.1080/0141-2390312331279678>
- Strengen, M. (2014). *Virker krigsskoleutdanningen?: Norske kadetters personlighetsutvikling gjennom tre år med offisersutdannelse*. [Masteroppgave, Forsvarets Høgskole]. FHS Brage. <https://fhs.brage.unit.no/fhs-xmlui/bitstream/handle/11250/216611/StrengenM-master2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sweeney, P. J., Matthews, M. D. & Lester, P. B. (2011). Leading in Dangerous Situations An Overview of the Unique Challenges. Sweeney, P. J., Matthews, M. D. & Lester, P. B. (Red.). *Leadership in Dangerous situations: A Handbook for the Armed Forces, Emergency Services, and First Responders* (s. 3-18). Naval Institute Press.
- Tajfel, H. (1981). *Human groups & social categories: studies in social psychology*. Cambridge University Press.
- Rienecker, L. & Jørgensen, P. S. (2013). *Den gode oppgaven: Håndbok i oppgaveskriving på universitet og høyskole* (2. utg.). Fagbokforlaget.

US Army. (2015). *FM 6-22: Leader Development*. Headquarters, Department of the Army.

Van Dick, R., Wagner, U., Stellmacher J., Christ O. & Tissington, P. A. (2005). To

Be(long) or Not to Be(long): Social Identification in Organizational Contexts.

Genetic, Social, and General Psychology Monographs, (131(3), s. 189-218).

<https://doi.org/10.3200/MONO.131.3.189-218>

Vedlegg

Vedlegg A: Spørreundersøkelse

Militær profesjonsidentitet

	1 - Helt uenig	2	3	4	5	6	7 - Helt enig
(A1) Forsvarets viktigste oppgave bør være å kunne forsvare vårt eget territorium.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(A2) Min drivkraft for å være i Forsvaret er å tjene noe viktigere og høyere enn mine egne behov.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(B1) Regjeringen og Forsvaret kan sende meg på hvilke oppdrag som helst så lenge det ikke strider imot min moralske overbevisning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(B2) Den ultimate test på om jeg duger som offiser er gjennom deltakelse i skarpe operasjoner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(K1) Den viktigste rollen for militært personell er å forberede seg til å føre krig eller delta i krigslignende handlinger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(K2) Da jeg begynte i Forsvaret hadde jeg en klar forventning om at jeg skulle delta i stridshandlinger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(C8) God lønn er en av de viktigste forutsetningene for å delta i internasjonale operasjoner.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(C9) I Forsvaret må plikter komme foran rettigheter.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 - Helt uenig	2	3	4	5	6	7 - Helt enig
(K3) Kontrollert aggresjon vil være en viktig egenskap for meg om jeg havner i krigslignende situasjoner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(C10) Jeg bytter gjerne til en sivil jobb dersom det vil gi meg bedre personlige betingelser som for eksempel høyere lønn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(C5) Det er naturlig for meg å sammenligne fordeler og ulemper ved å være i Forsvaret kontra å være i det sivile.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(C4) Min motivasjon for å være i Forsvaret er betinget av hva Forsvaret kan tilby meg av muligheter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(K7) Muligheten for å kunne delta i krigslignende handlinger er en viktig motivasjonsfaktor til at jeg er i Forsvaret.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(B8) Dagens Forsvar bør preges av en krigerkultur.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(B3) Deltakelse i operasjoner er utvilsomt det som vil gi meg mest relevant erfaring så lenge jeg er i Forsvaret.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(K5) Offervilje, mot og krigerbrorskap er viktigere enn noensinne	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(K6) Jeg vil foretrekke aktiv tjeneste i høyintensive utenlandsoperasjoner fremfor fredsbevarende tjeneste	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(C1) Selvrealisering er meget viktig for mitt engasjement i Forsvaret	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(A11) Tradisjonelle idealer som "å kjempe for Konge, Fædreland og Flaggets Hæder" er utdatert og hører fortiden til	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 - Helt uenig	2	3	4	5	6	7 - Helt enig
(A3) Jeg vil være skeptisk til å delta i krigshandlinger i et land som ikke er mitt eget.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(A4) En klar indikasjonen på at man er en god borger, er å gjøre militærtjeneste for å forsvare landet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(A5) Det er feil å delta i operasjoner som ikke eksplisitt fremmer norske verdier og interesser.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(C6) Forsvaret er for meg først og fremst en arbeidsplass	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(C7) Forsvaret må ta hensyn til mitt sivile liv som for eksempel familie, bosted og fritidsbehov.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(A10) Uniformen bringer virkelig frem stolthet og nasjonalfølelsen i meg.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(B6) Ideen om at man i operasjoner må hente kraft og motivasjon til innsats fra sine nærmeste medsoldater og stridsmiljø, og hvor sakens betydning i seg selv er underordnet, tiltaler meg.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(A6) R Saken jeg kjemper for i en operasjon er underordnet. Det viktigste er å kunne yte best mulig under selve kampen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(A7) Min motivasjon for å delta i utenlandsoperasjoner vil variere sterkt med i hvilken grad jeg føler at operasjonen har reell eller praktisk betydning for norske interesser.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(A8) Det er viktigere å forsvare eget territorium enn å forsvare norske interesser og verdier i internasjonale operasjoner	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	1 - Helt uenig	2	3	4	5	6	7 - Helt enig
(A9) Jeg ser på tjenesten i Forsvaret som et slags "kall" der jeg kan tjene mitt land	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(C2) Forsvaret motiverer og tiltaler meg først og fremst fordi jeg kan få muligheter til å oppleve noe spennende eller personlig utfordrende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(C3) Jeg betrakter det å være i Forsvaret kun som et av flere jobbalternativer.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
(B7) Det er både naturlig for meg, og min plikt å tjenestegjøre på de steder i verden der regjeringen bestemmer at Forsvaret kan gjøre en innsats	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>