

Kadettens manglende motivasjon

- en kvalitativ studie av fremtredende årsaker hos kadetter som har fratredd fra Krigsskolen.



KRIGSSKOLEN

Christer Kjønso Karlsen

Bachelor i militære studier, ledelse og landmakt

Emne fordypning

Krigsskolen

Vår 2016

Forord

Gjennomføringen av denne studien markerer på mange måter avslutningen på et treårig studieløp ved Krigsskolen. Prosessen rundt, og selve fordypningen, i metode har vist seg å være svært givende. Jeg anser meg som privilegert som får mulighet til å fordype meg i et tema jeg ønsker å vite mer om. Det har vært både krevende og mindre krevende perioder, men interessen for temaet har drevet meg fremover.

Jeg vil benytte sjansen til å takke:

Alle informanter som har stilt opp til intervju. Uten dere hadde dette ikke vært mulig.

Henrik Sørlie for konkret og god veiledning.

Jeg vil også rette en stor takk til alle som har bidratt til oppgaven på ulike måter. Dere er uunnværlige.

Innholdsfortegnelse

1	Innledning.....	4
1.1	Bakgrunn	4
1.2	Problemstilling	5
1.3	Avgrensing:	5
2	Metode.....	6
2.1	Valg av metode.....	6
2.2	Metodebeskrivelse.....	6
2.3	Utselgelsesprosessen.....	7
2.4	Metodekritikk	8
2.5	Oppsummering	9
3	Motivasjon – en indre drivkraft.....	10
3.1	Motivasjon.....	10
3.2	Selvbestemmelsesteori	11
3.2.1	Autonom vs. kontrollert motivasjon.....	11
3.2.2	Autonomi.....	11
3.2.3	Kompetanse	12
3.2.4	Tilhørighet.....	12
3.2.5	Det selvbestemmende mennesket.....	12
3.2.6	Kritikk	13
3.3	Herzbergs to-faktorteori	13
3.3.1	Hygienefaktorer.....	14
3.3.2	Motivasjonsfaktorer.....	15
3.3.3	Kritikk	15
3.4	Oppsummering	16
4	Hvorfor velger kadetter å fratre?	17
4.1	Tilhørighet og trivsel.....	17
4.1.1	Delkonklusjon 1	19
4.2	Kompetanse.....	19
4.2.1	Delkonklusjon 2	21
4.3	Autonomi.....	21
4.3.1	Delkonklusjon 3	23
4.4	Forventinger	23
4.4.1	Delkonklusjon 4	25
5	Konklusjon	26
6	Videre forskning.....	28
7	Referanser.....	29
8	Vedlegg	31
8.1	Vedlegg 1: Forespørsel om deltakelse	31
8.2	Vedlegg 2: Intervjuguide.....	33

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

Krigsskolen skal gjennom sin visjon ”Offiserer for fremtiden.” (Krigsskolen, 2015) sikre et velutdannet og kompetent offiserskorps for Hærens fremtid. Dette sikres gjennom en grundig seleksjon og et krevende studieløp. Nåværende og tidligere tjenestegjørende befal fra både Hæren, Sjøforsvaret og Luftforsvaret konkurrerer om en plass ved studiet. Ikke alle kommer gjennom.

Til tross for hard konkurranse inn til Krigsskolens Operative linje (Krigsskolen, 2015), velger en gruppe kadetter å avbryte sine studier. Sluttstatistikk ved Krigsskolen etter 2012 viser tall som varierer fra 2 – 4,5 prosent per kull (Røberg, A., samtale, 16.03.2016). På det meste representerer dette et frafall på åtte kadetter i ett av fire kull etter 2012. Et slikt frafall er problematisk på flere måter. Ikke bare når det gjelder det økonomiske aspektet, men problemet kan også tyde på mulige forbedringspotensial i rekruttering og seleksjon til studiet. Enhver kadett som velger å slutte har ved seleksjon tatt én av rundt 40 plasser til studiet ved den operative studieretningen (Krigsskolen, 2016). Dette betyr at noen som besto seleksjonen, men som havnet på venteliste, og som kanskje har bedre forutsetninger for å fullføre studiet, ikke får denne muligheten.

Noen velger å avslutte studiene tidlig i studieløpet, andre sent. Kan en tidlig slutt tyde på en ulikhet mellom de forventningene som kandidaten sitter med på forhånd, og det som faktisk møter kandidatene i løpet av studietiden? Mens en sen slutt kan tyde på manglende motivasjon? Hvis denne tenkte påstanden er riktig, kan det vise seg at dagens rekruttering har en vei å gå. Krigsskolens ønske bør være å danne et best mulig forespeilet grunnlag for de som starter studiene, slik at flest mulig fullfører.

Alle kadetter som slutter skal, etter seleksjon, være gode nok til å fullføre offisersutdanningen ved Krigsskolen. Er det tilstrekkelig å være *god nok*, eller kreves det noe mer for å kunne fullføre utdanningen? Hvorfor ønsker noen å avbryte studiet de har kjempet så hardt for å komme inn på? Kan det være at ulikheten mellom forventning og resultat er for stor? Eller er det andre faktorer, som for eksempel motivasjon, som spiller inn?

1.2 Problemstilling

Oppgaven har til hensikt å belyse hvilke årsaker som ligger til grunn for at kadetter ønsker å trekke seg fra en studieplass de har jobbet hardt for å bli selektert inn til. Problemstillingen er derfor:

Hvilke årsaker er fremtredende hos kadetter som velger å avbryte sine studier ved Krigsskolen?

1.3 Avgrensning

Krigsskolen tilbyr fire ulike studieløp som del av offisersutdanningen. Disse er henholdsvis operativ, ingeniør, logistikk og kvalkurs (Krigsskolen, 2015). Det er ikke hensiktsmessig for denne studien å dekke alle fire studieløp. Seleksjonskravene til de ulike studieløpene er ikke lik, og det vil derfor ikke være relevant å studere individ fra grupper som er selektert på ulikt grunnlag. Studien avgrenses derfor til Krigsskolens operative studieløp.

Krigsskolen innførte i 2012 en ny og revidert studieordning (Krigsskolen, 2012). Den nye studieordningen innebærer blant annet en ny og lik seleksjon av kandidater. Valg av seleksjonskriterier har vært konstant fram til 2015 (Sørli H., samtale, 25.01.2016). Ved å avgrense studien til kadetter under ny studieordning sikres det at utvalget er selektert på samme grunnlag. I tillegg til å sikre en noenlunde lik seleksjonsprosess, vil en slik avgrensning eliminere eventuelle sluttårsaker som følge av gammel studieordning. Studien ønsker kun å se på kadetter som har valgt å avbryte sine studier etter å ha startet ved Krigsskolen fra 2012 og til i dag.

2 Metode

Asbjørn Johannesen, Per A. Tuft og Line Christoffersen (2010) beskriver metode i boken *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* som ”Å følge en bestemt vei mot et mål.” (Johannesen et al., 2010, s. 401). For å kunne lykkes i å svare på en problemstilling er jeg derfor avhengig av en vitenskapelig metode som kan forme veien mot det bestemte målet. Kapittelet vil først redegjøre for studiens valg av metode, herunder begrunnelse og beskrivelse. Videre beskriver kapittelet hvordan utvelgelsesprosessen foregikk, for til slutt å se på kritikk av valgt metode.

2.1 Valg av metode

Som beskrevet i forrige kapittel omhandler denne oppgaven problemet med kadetter som velger å avslutte sine studier ved Krigsskolen. For å kunne svare på problemstillingen er en samfunnsvitenskapelig forskningsmodell er påkrevd. Dette da oppgavens fenomen omhandler mennesker, som Johannesen, Tuft og Christoffersen beskriver som samfunnsvitenskapens studiefelt. (Johannesen et al., 2010, s. 31)

Innenfor samfunnsvitenskapen er det mange ulike metoder å velge mellom (Johannesen et al., 2010). Disse klassifiseres gjerne i to kategorier, i hovedsak kvantitative og kvalitative metoder. Denne oppgaven krever en kvalitativ metodisk tilnærming da ønsket er å få et større innblikk bak menneskelig handling. Skal oppgaven lykkes med det, må oppgaveskriver ”(...) delta i samfunnet, snakke med mennesker og tolke det som skjer.” (Johannesen et al., 2010, s. 362). Dette krever en kvalitativ tilnærming.

2.2 Metodebeskrivelse

Som overordnet forskningsdesign har jeg valgt casestudie. Et slikt design har til hensikt å studere ett eller noen få tilfeller inngående (Johannesen et al., 2010, s. 85). Dette passer best da oppgavens målsetning er å undersøke det tilfellet kadetter som slutter etter påbegynt studie ved Krigsskolen. På bakgrunn av problemstillingen gjennomføres studien som en enkeltcasestudie med én analyseenhet.

For å forsøke å svare på problemstillingen innenfor rammen av forskningsdesignet startet studien innledningsvis med et mindre dokumentstudie. I denne fasen ble det innhentet relevant informasjon om Krigsskolens utdanning og seleksjonsprosess. Videre så jeg nærmere

på motivasjonsteorier. Årsaken til valg av motivasjonsteorier som teorigrunnlag redegjøres nærmere i kapittel 3.

I søken etter å besvare spørsmål belyst i kapittel 1 var det naturlig å intervju de kadetter som har valgt å slutte. Dette ga meg tilgang til data gjennom primærkilder. Intervjuene ble gjort semistrukturert med hjelp av en intervjuguide (se vedlegg 2). Den semistrukturerte formen ble valgt da jeg ønsket å opprettholde den kvalitative metodens fleksibilitet (Johannesen et al., 2010, s. 138).

Tre av fem intervjuer ble på grunn av geografiske begrensinger gjennomført per telefon. De to resterende ble gjennomført én til én på informantens arbeidsplass. Innsamling av data ble gjort på to måter i løpet av intervjuet. Alle intervjuene ble fortløpende tatt opp på diktafon, samtidig som jeg gjorde notater underveis. Diktafonen hadde til hensikt å sikre det komplette datagrunnlaget, samt gi meg mulighet til å gå tilbake til det enkelte intervju for en dypere analyse av samtalen. Notatene var til for å fange de sanseinntrykk der en diktafon kommer til kort, og for å notere de resultater og intuitive refleksjoner som kom fram i løpet av intervjuet.

2.3 Utvelgelsesprosessen

For å sikre et godt og representativt datagrunnlag, er utvalget av studiens informanter kritisk. Johannesen, Tuft og Christoffersen beskriver i *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (2010) prosessen i gjennom de tre prinsippene utvalgsstørrelse, utvalgsstrategi og rekruttering. Disse vil jeg ta for meg videre.

Den fysiske størrelsen på utvalget til intervju er vanskelig å avgjøre på forhånd. Kvale og Brinkmann (2009) problematiserer selv dette og hevder intervjuer bør gjennomføres inntil forskeren ikke får ny informasjon (Johannesen et al., 2010, s. 104). Hele studiens populasjon¹ vil være relevante å intervju, og intervjuene kunne i så måte fortsatt til ingen ny informasjon var mulig å innhente. Dette ville følgelig vært svært tidkrevende, og dermed ikke praktisk gjennomførbart for denne studien.

Studien begrenser seg, som beskrevet i kapittel 1, til kadetter som startet og sluttet sine studier tidligst i 2012. Dette tilsvarer 16 mulige informanter (Røberg, A., samtale, 16.03.2016). Disse er fordelt på fire kull. For å sikre best mulig datagrunnlag ønsker jeg å intervju minimum én informant fra hvert kull. Dette vil forbedre studiens validitet gjennom å minske unike tendensers påvirkning som kan prege enkelte kull. Det betyr at det i studiens utvalgsstørrelse

¹ ”de enhetene som en problemstilling gjelder for.” (Johannesen et al.: 403)

er ønskelig med minimum fire informanter. Et slikt tall er videre håndterbart opp mot utvalgsstrategien.

Den mest passende utvalgsstrategien anså jeg som kriteriebasert utvelgelse (Johannesen et al., 2010, s. 109). Her la jeg tre kriterier til grunn for deltakelse i studien:

1. Informanten må ha startet og avsluttet sine studier ved Krigsskolen etter 2012.
2. Informantens sluttårsak må være frivillig. Dette ekskluderer de informanter som har måttet avslutte studiene eller blitt relegert.
3. Informanten skal ikke ha avslutte studiet av helsemessige årsaker.

Disse kriteriene sikrer de kommende informantenes egnethet til studien, sett opp mot gitt problemstilling og avgrensning.

Jeg har i lys av et kvalitativt metodeståsted ikke valgt å rekruttere informanter tilfeldig. En slik tilnærming ser jeg på som lite relevant da hensikten med studiet er å samle inn ”mest mulig kunnskap om fenomenet (...) og ikke å foreta statistiske generaliseringer.”

(Johannesen et al., 2010, s. 106). Rekrutteringen startet med at jeg sendte en forespørsel til alle 16 mulige informanter per mail (Se vedlegg 1). Hensikten med denne forespørselen var å introdusere informanten til studien, motivere for deltakelse, samt kryssjekke om informanten innfridde studiens gitte kriterier. Etter å ha fått tilbakemelding fra elleve av seksten mulige informanter, var det kun seks som innfridde de forhåndsgitte kriteriene. Intervju ble til slutt gjennomført på fem av disse.

2.4 Metodekritikk

For å styrke oppgavens objektivitet er det viktig å vurdere den valgte metode kritisk (Johannesen et al., 2010, s. 232). Kritikken vil være med på å danne grunnlaget for studien, samt gjøre meg bevisst på hvilke potensielle fallgruver studien kan være utsatt for.

Kvalitative studier har i sin helhet vist seg problematisk å etterprøve. Metoden har ikke samme evne som en kvantitativ metode har til å kunne generalisere resultatet. Dette utfordrer oppgavens reliabilitet (Johannesen et al., 2010). En måte å øke påliteligheten er å la andre undersøke samme fenomen. Oppnås samme resultat underbygger dette påliteligheten og kan betegnes som interreliabilitet (Johannesen et al., 2010, s. 40).

Selve gjennomføringen av intervju kan ses på som noe problematisk. Intervjueffekten kan blant annet oppstå. Denne beskrives av Johannesen, Tufte og Christoffersen (2010) som en mulig tendens når man intervjuer ansikt til ansikt. Respondenten er da i relasjon med en annen person, noe som kan påvirke og gjøre ”at man blir mer tilbakeholden med å framstå i et negativt lys.” (Johannesen et al., 2010, s. 370). Intervjueffekten kan i lys av dette framstå som et reliabilitetsproblem i min studie.

En annen kritikk til valgt metode er min personlige kjennskap til enkelte av intervjuobjektene. Jeg er selv en del av utdanningsløpet, og har gått i samme kull som enkelte av studiens utvalg. Dette kan ved manglende bevissthet påvirke meg i min analyse, og i større grad kunne komme til å påvirke de eventuelle informantene det skulle gjelde. De kan komme til å entre intervjuet med en individuell agenda som vil kunne påvirke den empiri intervjuet skal resultere i. Sistnevnte spesielt da informantene trolig ikke sitter med lik grad av bevissthet til metoden og metodekritikken som meg.

På grunn av geografiske hindringer ble tre intervjuer gjennomført per telefon. Dette kan være noe uheldig da jeg ikke har muligheten til å observere informanten i sin helhet, men kun observere de muntlige svar som gis. Dette fjerner en del av det kvalitative poeng ved å gjennomføre studien med valgt metode. Intervjuene gjennomført per telefon ble også merkbart kortere i tid, og det var tydelig at informantene var kortere i sine svar. Dette kan tyde på at noe data ikke har kommet frem på grunn av intervjuets gjennomføring.

Som tidligere nevnt viste fem av seksten mulige informanter ikke interesse for studien. Dette tilsvarer like over 31 prosent. Det er et så stort antall at det er rimelig å anta at det kan finnes udokumentert data som ville påvirket studien i en eller annen retning. Enten gjennom å forsterke eller å avkrefte de spørsmål oppgaven søker å besvare.

2.5 Oppsummering

I dette kapitlet er det redegjort for studiens valg av metode. Det er videre beskrevet gangen i studiens metodiske gjennomføring, utvelgelsesprosess av informanter, og kritikk av valgt metode.

3 Motivasjon – en indre drivkraft

Kadetter som ønsker å avbryte sine studier ved Krigsskolen må gjennom et formelt skoleråd. Her skal det blant annet argumenteres for hvorfor kadetten skal fratre, for så videre å bli anbefalt frabeordret av skolerådet (Krigsskolen, 2015, s. 51). Skolerådsprotokollene oppgir motivasjon som en av de mest gjentredende årsakene til innvilget frabeordring (Røberg, A., samtale, 16.03.2016). Motivasjon er dog et omfattende begrep, som uten større inngående begrunnelse ikke betyr annet enn det hver enkelt legger i det.

Med dette som bakgrunn anser jeg det som viktig å underbygge studien i motivasjonsteori. Kapittelet vil derfor ta for seg den teori jeg anser som aktuell for studiens videre drøfting. Først vil jeg redegjøre for Edward L. Deci og Richard Ryans (1985) selvbestemmelsesteori. Redegjørelsen fortsetter med en gjennomgang av Fredric Herzbergs to-faktorteori. Herzbergs to-faktorteori taler i stor grad for seg selv, men i tillegg til denne har Edward L. Deci og Richard Ryans selvbestemmelsesteori i løpet av de 40 siste årene vist å utvikle seg til en av de mest sentrale teoriene om menneskelig motivasjon (Gagné & Deci, 2014, s. 1). Studien vil derfor videre basere seg på disse to teoriene.

3.1 Motivasjon

Ordet motivasjon kommer fra det latinske ordet *movere*, som direkte oversatt betyr *bevege*. Begrepet i seg selv er direkte nedfelt i det norske språket i termen *beveggrunnen* (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 93). Motivasjon er med andre ord den drivkraften som får oss til å handle, og som samtidig gir retning til ulik atferd.

Motivasjon, samlebetegnelse for de faktorer som setter i gang og som styrer atferd i mennesker og dyr. Det første omtales ofte som motivasjonens energikomponent (hva som setter oss i sving, og hva som bestemmer innsats og utholdenhet), det andre handler om motivasjonens retning (hvilke mål vi setter oss, og hvilke valg vi tar). (Teigen, 2013).

I moderne organisasjonspsykologi skiller Kaufmann og Kaufmann (2009, s. 93) mellom fire ulike teorigrupper som påvirker motivasjon. Disse teoriene er behovsteorier, kognitive teorier, sosiale teorier og jobbkarakteristika-modeller. Oppgaven vil se nærmere på kognitive teorier

og jobbkaraktistika-modeller. Dette da de valgte motivasjonsteoriene faller inn under disse to grupperingene.

3.2 Selvbestemmelsesteori

Kaufmann og Kaufmann (2009) beskriver kognitive motivasjonsteorier som ”teorier som hevder at motivert atferd utløses av forventninger om måloppnåelse” (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 97). Selvbestemmelsesteori (SBT) faller inn under denne kategorien. Teorien kom som et resultat av Edward L. Deci og Richard Ryans forskning på menneskers motivasjon på 80-tallet, som vektlegger menneskets medfødte behov som styrer motivasjon. Teorien anser mennesket som grunnleggende aktiv og selvbestemmende, og som følge av dette har behov for autonomi, kompetanse og tilhørighet til andre mennesker (Manger & Wormnes, 2015, s. 174). Teorien er gjennom fire tiår blitt grundig raffinert, og har som følge av den gjennomgående forskningen blant annet vist seg gjeldende uavhengig av kulturelle aspekter (Deci & Ryan, 2002, s. 23; Gagne & Deci, 2014, s. 1). Dette alene understreker teoriens validitet til bruk i denne oppgaven.

3.2.1 Autonom vs. kontrollert motivasjon

Det har gjennom flere motivasjonsteorier vært en trend å beskrive motivasjon ved å skille mellom de to motivasjonssystemene indre og ytre motivasjon. Indre motivasjon er når årsaken til motivasjon ligger i selve utførelsen av arbeidet (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 103). Søken her er etter en indre belønning som for eksempel interesse, glede eller velbehag. Mens ytre motivasjon er beskrevet av Manger og Wormnes som ”(...) motivet for å utføre aktiviteter bestemt av utsikten til å oppnå spesielle belønninger(...)” (Manger & Wormnes, s. 174). Slike belønninger kan være alt fra skryt av foreldre til lønn fra arbeidsgiver.

Deci og Ryan (2011) velger bevisst i sin SBT å gå bort fra dette, og beskriver heller skillet til å være mellom autonom og kontrollert motivasjon. Autonom motivasjon omhandler en genuin og naturlig følt motivasjon, med et bevisst forhold til eksterne motivasjonsfaktorer. Mens kontrollert motivasjon består av ekstern påvirkning og et ubevisst forhold til denne påvirkningen (Deci & Ryan, 2011, s. 422).

3.2.2 Autonomi

Behovet for autonomi er ett av de tre behovene som definerer SBT (Manger & Wormnes, 2015, s. 174). Autonomi handler om viktigheten av individets egne ønsker og genuine vilje, fremfor en ytre faktor gjennom eksterne ønsker eller press. Oppfylles dette vil individet

oppleve seg selv som kilden til egne avgjørelser, beslutninger og adferd (Manger & Wormnes, 2015, s. 174). Dette mener Deci og Ryan (2002) er med på å fremme en ektefølt motivasjon. Forskning gjennomført på skoleelever og arbeidstakere viser at disse blir autonomt motivert når de føler at aktiviteter er selvvalgt (Manger & Wormnes, 2015, s. 176).

3.2.3 Kompetanse

Et særskilt behov for kompetanse viser til en motivasjonsfaktor som skal tilfredsstillende tre primære aspekter. Søken etter utfordringer, en følelse av gradvis å beherske disse, samt en opplevelse av å mestre de omgivelser en befinner seg i (Manger & Wormnes, 2015, s. 176). Dette kan være jobbsammenheng, skolesituasjoner eller i det daglige. For å lykkes i dette stilles det krav til den enkelte gjennom interaksjon og samhandling med de gitte omgivelsene. Samhandlingen blir nødvendig i søken etter anerkjennelse, og for å oppnå en følelse av fristilt trygghet til å uttrykke og utvikle egne ferdigheter i de ulike miljøene.

3.2.4 Tilhørighet

Individets behov for tilhørighet omhandler trangen til samhandling med mennesker, danne emosjonell tilknytning til andre, samt et hengivende ønske om å kunne bry seg om andre mennesker. Tilhørighet omhandler også det å selv oppleve, eller bli vist, en form for omsorg. Altså menneskets grunnleggende behov for deltakelse og samspill med andre mennesker i et sosialt miljø (Manger & Wormnes, 2015, s. 181).

Man kan med litt refleksjon forespeile seg at søken etter autonomi kan komme til å stå i motsetning til behovet for tilhørighet. Og at det ene i så måte vil ødelegge for det andre i jakten på et autonomt motivert menneske. Deci og Ryan (2002) har naturlig nok også reflektert rundt dette, og mener selv de to behovene er komplementære i forhold til hverandre (Manger & Wormnes, 2015, s. 182). ”Når sann, aksepterende og virkelig tilhørighet er oppnådd, opplever mennesker ofte at de er friere og kan være seg selv (og dermed autonome) i forholdet.” Manger & Wormnes, 2015, s. 182).

3.2.5 Det selvbestemmende mennesket

Som tidligere beskrevet vektlegger teorien mennesket som en selvbestemmende og aktiv organisme, hvor autonom motivasjon er drivkraften som beveger individet i en bestemt retning. Gjennom å oppleve en tilfredsstillende av behovene for autonomi, tilhørighet og kompetanse, vil handlinger oppleves som selvbestemmende. Videre vil dette kunne oppleves motiverende og givende. Det er tross alt i lys av dette ”(...) når samspillet mellom alle de tre

basale behovene – autonomi, kompetanse og tilhørighet – fungerer optimalt at indre motivasjon og mestring utvikles.” (Manger & Wormnes, 2015, s. 185). Søken etter det selvbestemmende mennesket oppfylles, og en helhetlig autonom motivasjon er drivkraften.

3.2.6 Kritikk

Som de fleste andre teorier, har også forskere sett på SBT med et kritisk blikk, og man kan med det spørre seg i hvilken grad SBT faktisk er gjeldende.

Deci og Ryan (1985) presenterer som nevnt de tre psykologiske behovene autonomi, kompetanse og tilhørighet i SBT. Som kritikk til teorien kan man sette spørsmålsteget med hvorfor Deci og Ryan kun har valgt tre grunnleggende behov. Ser man til forskere som Henry Murray (1938) eller Abraham Maslow (1970), vil tre grunnleggende behov komme til kort for å beskrive menneskets motivasjon.

Mer kritisk behovsteori beskriver hedonisme som et mer riktig syn på menneskets psykologiske behov. Teorien beskriver nytelse eller lyst som den eneste betingelsen for lykke. Alle andre behov kommer som et resultat av de øvrige behovet for tilfredsstillelse av lyst (Feldman, 2004).

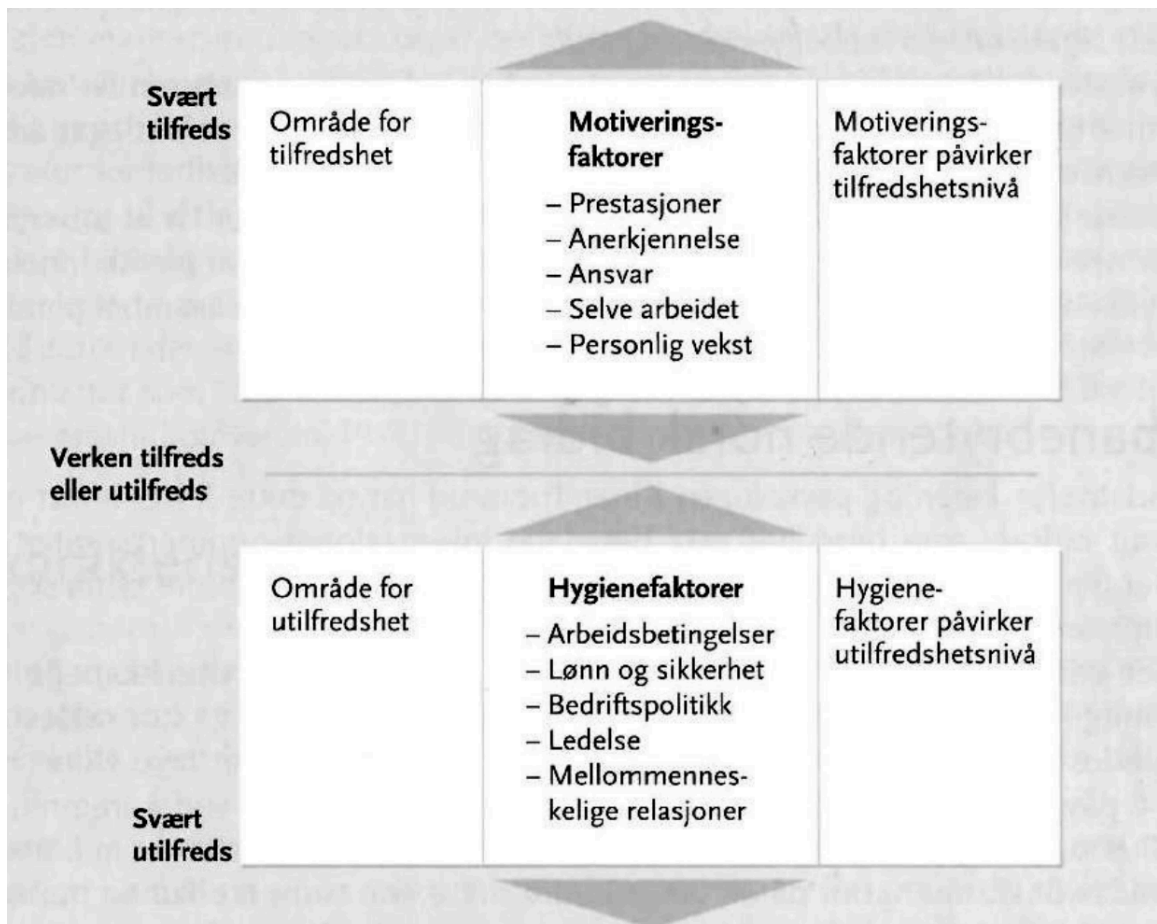
Som en siste kritikk kan det nevnes at SBT baserer seg på tanken om fri vilje, og at mennesket i så måte er selvbestemmende. Ser man for seg at en slik fri vilje ikke eksisterer, vil også SBT bli irrelevant.

3.3 Herzbergs to-faktorteori

Som en del av organisasjonspsykologi faller Fredrick Herzbergs to-faktorteori under det Kaufmann og Kaufmann (2009) beskriver som jobbkarakteristika-modeller. Jobbkarakteristika-modeller er teorier ”som fremhever at motivasjon skyldes egenskaper ved selve jobben” (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 108). To-faktorteorien faller inn under gitt kategori grunnet Herzbergs intervjuer av arbeidere som resulterte i et skille mellom årsaker til trivsel og mistrivsel. Resultatet fra studiens analyse gikk klart imot antakelsen av ordenes antatte antonyme sammenheng (Jacobsen & Thorvik, 2013, s. 260).

Herzberg fant på grunn av dette grunnlag for videre å skille mellom motiveringsfaktorer og hygiene faktorer. Det vil si faktorer som fremmer jobbtrivsel, og faktorer som kommer til effekt ved fravær av negative arbeidsbetingelser (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 108). Han kom derfor fram til følgende konklusjoner om faktorene:

1. Hygienefaktorene kan skape mistrivsel i den grad de ikke er til stede, men ikke trivsel om de er til stede (se figur 1.)
2. Motivasjonsfaktorene skaper trivsel i den grad de er til stede, men ikke mistrivsel dersom de ikke er til stede. (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 108).



Figur 1: Herzbergs to-faktorteori (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 109).

3.3.1 Hygienefaktorer

Hygienefaktorer er de faktorer som ifølge Herzberg fører til mistrivsel i sitt fravær, men som ikke nødvendigvis fører til trivsel om de er til stede. I den sammenheng har de en direkte påvirkning på utilfredshetsnivået på arbeidsplassen (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 109; Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 261). Tilfredstillende av hygienefaktorer bidrar derfor ikke nødvendigvis til motivasjon, men til å minske arbeideres grad av misnøye til jobben de gjennomfører (Hersey & Blanchard, 1982, s. 59; Pardee, 1990, s. 12).

Ut fra Herzbergs studier omhandler hygienefaktorene arbeidernes arbeidsmiljø, hvor det listes flere egenskaper som opphever en eventuell utilfredshet. Blant de viktigste er sosiale og

fysiske arbeidsforhold, status, lønnsforhold og jobbtrygghet. Når disse faktorene er positive, vil mistrivsel forsvinne (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 109). I tillegg til disse nevner Jacobsen og Thorsvik status, og øvrige forhold ved arbeidet som påvirker fritid, som en utdypende redegjørelse for hvilke hygienefaktorer som påvirker arbeidsmiljøet. (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 261)

3.3.2 Motivasjonsfaktorer

Motivasjonsfaktorer er de faktorene som ved oppfyllelse leder til trivsel, men som ikke nødvendigvis leder til mistrivsel hvis de ikke er til stede. Det er i så måte faktorer som har direkte påvirkning på arbeidernes nivå av tilfredshet. Tilfredsstillende faktorer gjør arbeidere produktive i sitt arbeid, mens en manglende tilfredsstillelse vil føre til en nøytral tilstand. (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 109; Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 261).

Arbeidets viktigste egenskaper og forhold blir beskrevet som prestasjoner, anerkjennelse, utviklingsmuligheter, ansvar og vekst. I likhet ved hygienefaktorene nevner Jacobsen og Thorsvik tillegg til Herzbergs modell for en utdypelse av faktorenes omfang. Av motivasjonsfaktorer er dette blant annet forfremmelse (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 261). Forfremmelse kan også ses på som en del av faktoren anerkjennelse, men tilsidesettes da den omhandler mer enn det mellommenneskelige.

3.3.3 Kritikk

Herzbergs to-faktorteori er av flere forskere vist seg både anerkjent og valid, og har i flere tiår vært støtteteori for ulik forskning. I likhet med teoriens anerkjennelse, har den også blitt vist kritikk (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 262; Malik & Naeem, 2013). Kritikken er blant annet rettet mot den metodiske gjennomføringen Herzberg gjorde på arbeiderne. Mer konkret påpeker kritikere en upresisjon i Herzbergs spørsmålsformulering. Arbeiderne ble spurt om å fortelle om erfaringer der de har følt seg tilfreds eller misfornøyd. Mennesket har en tendens til å legge skylden på andre i fravær av egne prestasjoner, og det kan derfor tenkes at Herzbergs funn kan reflektere nettopp dette (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 262).

I tillegg er plassering av faktoren lønn omdiskutert. Kritikerne mener faktoren bør være en motivasjonsfaktor, i stedet for en hygienefaktor. Dette da lønn ofte er en form for anerkjennelse. Jacobsen og Thorsvik (2013) ser også på lønn til å kunne være en belønning. De beskriver pengebelønning som anerkjennende, med på å bygge status, og som det eneste konkrete beviset på en tilfredsstillende gjennomført jobb (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 262).

3.4 Oppsummering

I dette kapitlet har jeg redegjort for teori jeg finner relevant for den videre oppgaven. Med bakgrunn i statistikk fra Krigsskolens skolerådsprotokoller har det vist seg relevant å studere motivasjonsteorier, herunder Herzbergs to-faktorteori, samt Deci og Ryans selvbestemmelsesteori (1985).

Herzbergs to-faktorteori gjør en todelt vinkling som resulterer i motivasjons- og hygiene faktorer. Motivasjonsfaktorene viser til de faktorer som påvirker tilfredshetsnivå, mens hygiene faktorene påvirker grad av utilfredshet. Deci og Ryans SBT søker etter indre motivasjon gjennom det selvbestemmende mennesket. Herunder oppfyllelse av behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet. En tilfredsstillelse av disse tre behovene vil resultere i genuin motivasjon for den aktivitet som gjennomføres.

De overnevnte motivasjonsteoriene legges til grunn for den videre drøftingen omkring fremtredende årsaker til tidligere kadetters valg om å avbryte egne studier ved Krigsskolen.

4 Hvorfor velger kadetter å fratre?

Dette kapittelet har til hensikt å lede studien tilbake til utgangspunktet. Hvorfor velger kadetter ved Krigsskolen å avslutte sine studier? Hvilke årsaker er fremtredende? Som tidligere nevnt oppgir de fleste som slutter frivillig en manglende motivasjon som hovedårsak. Følgelig er det interessant å se på hvilke aspekter ved motivasjonen hos den enkelte som viser seg utslagsgivende for å ta det endelige valget.

Oppgavens teorikapittel legger til grunn flere faktorer som kan påvirke individets motivasjon. Herunder behov for tilhørighet, kompetanse og autonomi etter Deci og Ryans (1985) selvbestemmelsesteori, samt Herzbergs motivasjons- og hygienefaktorer. Dette kapittelets underkapittel vil presenter en påstand, hvor funn fra intervjuene vil drøftes opp mot det overnevnte teorigrunlaget for å avdekke fremtredende årsaker.

4.1 Tilhørighet og trivsel

Manglende følelse av tilhørighet gjør at kadetter fratrer fra studiet.

Behovet for tilhørighet beskrives av Deci og Ryan (1985) som grunnleggende for autonom motivasjon. Behovet omhandler trangen til å danne emosjonell tilknytning, trangen til samhandling med andre mennesker, og et ønske om å kunne bry seg om andre. På en annen side omhandler tilhørighet også det at man selv blir vist omsorg for. (Manger & Wormnes, 2015, s. 181). Intervjuene viser en sammenheng mellom følt grad av tilhørighet og opplevd trivsel. Herzberg beskriver trivsel som relevant for å bygge motivasjon, og manglende trivsel som relevant for menneskets svekket motivasjon (Kaufmann & Kaufmann, 2009, s. 108).

Studiens intervju viser til manglende følelse av tilhørighet hos flere informanter. Tre av fem forteller at de i hele eller deler av studiets varighet ikke følte tilhørighet til kullet sitt.

”Etter første semester sluttet jeg å føle en tilhørighet til kullet og skolen.”

(Informant 1)

”Jeg fant ikke min rolle i kullet, jeg følte ikke noen voldsom tilhørighet.”

(Informant 2)

”Jeg følte ikke så mye tilhørighet. Jeg følte meg veldig alene i starten, men det gikk bra.” (Informant 4)

På en annen side anser to av informantene at tilhørighet ikke var nevneverdig viktig for deres ønske om å fortsette på Krigsskolen.

”Jeg følte ikke noe stor tilhørighet, men dette gikk på en måte greit.” (Informant 2)

”Jeg hadde ikke særlig behov for å føle tilhørighet til kullet.” (Informant 5)

Da de ble stilt spørsmål om de anså seg selv som sosiale personer, svarte begge nei - noe som kan forklare et mindre behov for følt tilhørighet. Begge sier de skårer høyt på personlighetstester som måler grad av introversjon. Til tross for et mindre behov for tilhørighet, mener begge likevel at trivsel er viktig for egen tilstedeværelse på Krigsskolen.

Behovet for trivsel understrekes av flere andre informanter. Ingen av studiens utvalg ønsker å gjøre noe de ikke trives spesielt god med. De ser på trivsel som viktig for egen tilstedeværelse på skolen.

”Jeg vil ikke mistrives og ha det kjipt!” (Informant 1)

”Man vil jo oppleve trivsel når man dedikerer tre år av livet til et studie.”

(Informant 5)

Da det kom frem at trivselen ikke var til stede hos fire av fem, ble informantene stilt spørsmål om hvorfor de ikke trivdes særlig godt under studietiden. Her kom det frem flere årsaker. To av fem peker på miljøet i eget kull, og mener miljøet var én årsak til mistrivsel.

”Kullets miljø endret seg. Jeg sluttet å ha evnen til å kose meg. Det begynte å gå lang tid mellom hver gang jeg lo. Glede og positivitet og latter forsvant etter hvert. Trivselen forsvant.” (Informant 1)

”Miljøet i kullet var ikke særlig bra. Vi hadde en prestasjonskultur som ikke nødvendigvis gjorde oss godt på lengre sikt.” (Informant 2)

Som en annen årsak peker to av fem på manglende anerkjennelse fra medkadetter og ledelsen.

”Du får kun høre at du ikke er god nok. Jeg følte at jeg ga så mye av meg selv, og fikk såpass lite igjen at studiet ikke var noe for meg. Jeg vil ikke mistrives og ha det kjipt!” (Informant 1)

”Kullet hadde en veldig avviksfokusert tilnærming. Jeg kjente ikke at jeg var del av en gruppe som jeg på en måte har i ryggen min.” (Informant 2)

”Jeg anså ledelsen som passiv.” (Informant 2)

Følelsen av manglende anerkjennelse og sviktende ledelse er to punkter som frir til Herzbergs (2009) motivasjons- og hygienefaktorer, og har i så måte vist seg å kunne påvirke grad av trivsel hos mennesker. Informantene bekrefter også dette fra sin tid på Krigsskolen. Funnene fra intervjuene viser også at graden av mistriivsel, i dette tilfellet, vil kunne påvirke en tilhørighetsfølelse hos den enkelte.

Selv om følelsen av tilhørighet og trivsel vil kunne påvirke den enkeltes grad av motivasjon, kan en påstå at enkelte av informantene selv er skyld i denne mangelen. SBT beskriver viktigheten av individets sosiale deltakelse i søken etter den gitte tilhørigheten (Manger & Wormnes, 2015). Tilfredstillelse av de grunnleggende behovene blir derfor en tosidig sak. Usosiale kadetter kan med dette risikere selv å bli delaktig til egen manglende trivsel og tilhørighet gjennom ikke å aktivt søke det.

4.1.1 Delkonklusjon 1

Studiet viser tendenser til manglende trivsel og tilhørighet hos fire av fem informanter. Informantene peker på miljøet i eget kull og kulletts ledelse som årsak til den manglende følelsen av trivsel og tilhørighet. Begge årsakene er ikke gjeldene for alle informantene. Alle informantene ønsker å føle en form for trivsel under utdanning, mens kun tre av fem anser tilhørighet som viktig for egen tilstedeværelse på Krigsskolen. Både trivsel og tilhørighet kan sammen med andre årsaker, anses som grunn til at kadetter fratrer fra studiet. Manglende trivsel kan anses som hovedårsak til å fratre, mens manglende tilhørighet alene ikke kan anses som hovedårsak.

4.2 Kompetanse

En manglende tilfredstillelse av behovet for kompetanse kan resultere i kadetter som fratrer fra Krigsskolen.

Behovet for kompetanse er viktig for det selvbestemmende mennesket, og i så måte viktig for den enkeltes selvfølelse. Kompetansebehovet omhandler individets søken etter utfordringer og mestring av disse i et bestemt miljø gjennom anerkjennelse (Manger & Wormnes, 2015, s. 176). I et operativt studium på Krigsskolen kan kompetanse være alt fra å prestere akademisk, til å prestere i praksis under militærøvelser. Anerkjennelse kan komme i form av tilbakemeldinger fra instruktører og medkadetter, eller direkte gjennom prøve- og eksamensresultater. Manglende anerkjennelse kan komme fra de samme kildene.

Alle informantene anerkjenner sitt eget behov for tilfredstillelse av kompetansebehovet ved Krigsskolen. Tre av fem beskriver egne prestasjoner som under middels. Fire av fem beskriver prestasjonene som minkende like før og under fratredelsesprosessen. To av fem beskriver sin militære bakgrunn som svært utslagsgivende for egne prestasjoner.

”Jeg så nok prestasjonene mine som veldig lave. Jeg var i en slutteprosess, og presterte derfor deretter.” (Informant 2)

”Jeg følte selv jeg presterte like under middels, og måtte jobbe hardt for å holde meg på dette nivået.” (Informant 3)

”Jeg følte at jeg lå langt bak alle andre når det kom til stridsteknikk og taktikk.” (Informant 4)

Majoriteten av informantene viser med dette til en manglende tilfredstillelse av kompetansebehovet.

Tre av fem beskriver eksterne faktorer som årsak til manglende prestasjoner. De eksterne årsakene varierer mellom manglende grunnleggende forståelse på grunn av egen militær bakgrunn, og en manglende trivsel som resulterte i et minkende fokus på studiets akademiske side.

”Jeg fokuserte mer på hvem er jeg, og hvordan skal jeg passe inn, i stedet for å finne fornuftige studieteknikker. Dette fikk konsekvenser for mine faglige resultater.” (Informant 2)

”Jeg tror jeg slet faglig på grunn av min bakgrunn fra ’en annen gren enn Hæren’².” (Informant 3)

”Jeg følte veldig lenge den der at jeg kom utenifra, og hadde liksom jobbet fem år i ’en annen gren enn Hæren’³. Det var liksom den største skammen man kunne ha.” (Informant 4)

Informantene legger i så måte skylden på utenforstående faktorer for egne manglende prestasjoner, noe som har vist seg vanlig hos et menneske som ikke er genuint motivert (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 262). Dette viser at kadetter selv kan være årsaken til sin

² Redigert for anonymisering.

³ Redigert for anonymisering.

selvopplevde manglende kompetanse, og at kompetansebehovet alene ikke trenger å være årsaken til fratredelse.

Tre av informantene beskriver som nevnt egen tilfredstilteelse av kompetansebehovet som manglende i hele eller deler av perioden ved Krigsskolen.

”Det var mange situasjoner jeg kom til kort, da jeg ikke kunne huske stoffet.”
(Informant 2)

”Jeg gjorde det bedre i de mindre militære fagene.” (Informant 4)

Det er ulike anerkjennende faktorer som viser til dette. Alt i fra tilbakemeldinger fra medkadetter og veileder, resultater på prøver og eksamen, samt egen forståelse og overbevisning. Manger og Wormnes skriver ”Opplevelsen av manglende kompetanse kan føre til redusert mestringsfølelse (...)” (Manger & Wormnes, 2015, s. 177). Dette understreker også informantenes beskrivelse av manglende følelse av kompetanse i studiemiljøet.

Ikke alle informantene beskriver seg selv med faglige problemer. Informant 1 og 5 forteller ikke om faglige eller øvelsesmessige problemer, men beskriver egne prestasjoner som minkende da de allerede var i en indre prosess om å slutte. Det manglende ønske om å fullføre studiet, fratok informantene motivasjonen til å gjøre en helhjertet innsats. De anser ikke selv en manglende tilfredstilteelse av kompetanse som årsak til å fratre.

4.2.1 Delkonklusjon 2

Et flertall av informantene viser til en manglende tilfredstilteelse av kompetansebehovet. Funnene fra intervjuene viser likevel at en manglende tilfredstilteelse av kompetansebehovet ikke ene og alene kan være årsaken til at kadetter fratrer fra studiet. Det kan likevel bidra som en av flere årsaker, og i så måte bygge opp under et argument for å fratre.

4.3 Autonomi

En manglende autonomi for å studere ved Krigsskolen kan være en direkte årsak til hvorfor kadetter ønsker å fratre fra studiet.

Som beskrevet i kapittel 3 ser Deci og Ryan (2002) på behovet for autonomi som kritisk for et selvbestemmende individ. En handling styrt av autonom motivasjon må være et resultat av det enkelte menneskets egne ønsker, og ikke en konsekvens av en ekstern faktor eller et eksternt press (Manger & Wormnes, 2015, s. 174). En slik ekstern faktor kan være foreldre som

bevisst eller ubevisst presser egne barn til å handle i et bestemt mønster. For eksempel sportslige aktiviteter eller utdanning. Eller venner og arbeidskolleger som bevisst eller ubevisst bygger opp et prestasjonspress som utløser et ikke-autonomt motivert handlingsmønster.

Majoriteten av informantene beskriver opplevelsen av en opplevd forventning fra eksterne når det kommer til egen tilstedeværelse på Krigsskolen. Tre av fem beskriver denne som spesielt fremtredende under prosessen rundt fratredelse. Én av fem beskriver et eksternt press som ikke eksisterende, mens én av fem beskriver eksternt forventning som en av hovedårsakene til å starte studiet ved Krigsskolen.

Sistnevnte, Informant 4, skiller seg spesielt ut fra studiens intervju når det kommer til behovet for autonomi som grobunn for motivasjon. Informanten er én av to som beskriver sin egen familie som en familie med militær tilhørighet. På spørsmålet om hvorfor informanten startet sine studier ved Krigsskolen oppsummerer han/henne årsaken slik: ”Det var forventinger fra både familie og Forsvaret egentlig, som gjorde at det ble veldig naturlig å begynne på Krigsskolen.” (Informant 4). Informanten peker på en forventning fra familie og tidligere avdeling at karriere i Forsvaret ikke kom uten Krigsskolen. Dette, sammen med et familiært press om å ta en utdanning, var med på å forme informantens ønske om å studere ved Krigsskolen.

Informanten trodde han/hun ønsket en karriere i Forsvaret. Forestillingen ble forsterket av familiens militære tilhørighet, samt tidligere avdelings forventning om Krigsskole som en naturlig forlengelse av livet som yrkesbefal. Informanten forteller videre at han/hun allerede før studiestart visste at noe var galt. Følelsen ble forsterket etter studiestart, og som etter en stund resulterte i fratredelse. Press og forventinger fra disse eksterne faktorene kan i så måte indikere en ikke fullstendig autonom handling. Dette har tydelig vært en av hovedårsakene til informantens ønske om fratredelse.

På en annen side forteller informant 1, 3 og 4 at de til tross for følelsen av de eksterne forventningene til egen tilstedeværelse på Krigsskolen, ikke lot dette bli en avgjørende faktor for å fortsette studiene. De beskriver heller ikke faktoren som med på å utsette det endelige valget. Forventningene i seg selv var ikke en sterk nok faktor til å bygge en utholdende motivasjon for studiet. Noe som på mange måter understreker Deci og Ryans (2002) påstand om at mennesket har en søken etter å være grunnleggende aktivt og selvbestemmende (Manger & Wormnes, 2015, s. 174).

4.3.1 Delkonklusjon 3

Fire av fem intervju har ikke resultert i funn som viser til manglende tilfredstillelse av autonomi som en avgjørende faktor for fratredelse. De fleste informantene har kjent på ulike forventinger til egen tilstedeværelse på Krigsskolen, men har ikke latt dette påvirke fratredelsen i nevneverdig grad. Én av fem viser til manglende autonomi som årsak til fratredelse, og det er derfor trolig at dette også kan gjelde andre som ikke er blitt intervjuet.

4.4 Forventinger

Kadetter fratrer fra studiet dersom studiet ikke lever opp til forventningene.

Studiens informanter har alle i henhold til kriteriene kommet selvstendig frem til å avslutte studiene ved Krigsskolen. Informantene har dog vist seg å ta dette valget på ulike tidspunkter i utdanningen. Noen allerede i en tidlig fase i første semester, mens andre ventet til etter å ha fullført over halvparten av utdanningen før de kom frem til valget. Dette er en todeling av informantene jeg vil ta hensyn til videre i drøftingen om forventninger.

Flere av intervjuene tydet på at det var en klar ulikhet mellom de forventningene som lå til grunn før studiestart, og de som tilsynelatende møtte den enkelte kadett etter studiestart.

”Jeg hadde forventet et mindre ’sausete’ studium. Dette ødela min forespeiling om Krigsskolen.” (Informant 1)

”For meg trodde jeg at KS skulle løfte det lille ekstra når det kommer til egenutvikling og refleksjon. Det gjorde det for all del. Men det sviket når instruktører ikke levde opp til det de lærte bort, og når ukulturer ikke ble tatt tak i.” (Informant 2)

”Forventningene mine sto ikke helt til det som møtte meg da jeg kom til Krigsskolen. Jeg trodde studiet ved Krigsskolen skulle bestå av mer grønn tjeneste, og mindre akademiske fag.” (Informant 3)

”Jeg var ikke så forberedt på mengden fag og den akademiske tyngden som møtte meg.” (Informant 4)

Til tross for manglende tilfredstillelse av forventninger, beskriver informantene egne forventinger til studiet som et resultat av egne forhåpninger og forespeilinger. Forventningene er i stor grad selvproduserte. Dette gjelder de fire av fem intervjuene, der avvik mellom

forventinger til studiet og det opplevde resultatet var en faktor. De individuelle forventningene har ikke vært et resultat av gitt eller innhentet informasjon fra Krigsskolen.

”Grobunnen til mine forventinger kommer fra gjenspeilingen av meg som person. Jeg stiller høye krav til meg selv og mine omgivelser. Er Krigsskolen den beste lederutdanningen er det fornuftig av meg å forvente at de lever opp til dette og lykkes i alt de gjør.” (Informant 2)

”Mine forventinger til Krigsskolen kommer av det jeg har blitt fortalt av andre i gammel avdeling og familie.” (Informant 4)

Mangel på korrekte forventninger er åpenbart en årsak som får kadetter til å fratte fra Krigsskolen. Dette er dog vanskelig å kontrollere når forventningene er unike og selvskapt. Ukorrekte forventinger kan kun forhindres ved at man på forhånd gir et tydelig bilde på hva som møter kadetter. Krigsskolens *Studiehåndbok 2015-2016: Bachelor i militære studier – ledelse og landmakt* (2015) er et verktøy som kan bidra til dette.

Studiens utvalg representerer fratredelser tidlig og sent i studieløpet. Intervjuene har ikke vist til funn som forsterker utilfredsstilte forventinger som årsak i en tidlig fratredelseskategori fremfor en sen. Intervjuene viser i stede til et skille i informantenes utilfredsstilte forventninger. To av fem informanter sluttet tidlig, og viser til selve offisersutdanningen som ikke passende for dem.

”Jeg hadde egentlig ingen forventinger, jeg visst egentlig ikke hva jeg gikk til. Jeg hadde ingen anelse.” (Informant 3)

”Jeg innså at det ikke var en utdanning jeg ville ha, da var ikke Krigsskolen riktig utdanning.” (Informant 4)

To av fem informanter sluttet sent, og viser til egne forventinger til institusjonen Krigsskolen som ikke tilfredsstillt.

”Min forespeiling av en hæroffiser raknet i løpet av studiet ved Krigsskolen.” (Informant 1)

”Jeg følte ikke institusjonen traff på alt når det kommer til planlegging og gjennomføring. Da spolerer det en del for meg når Krigsskolen skal være den beste lederutdanningen på landjorda. Jeg forventet noe mer” (Informant 2)

Informantene vektlegger ulikt når det kommer til hvilke forventninger de mener er relevante, samt hvilke forventninger som ikke når opp til det individuelle forespeilede bildet. Det kommer likevel klart fram av alle intervjuene at den eksisterende ulikheten mellom forespeilete forventninger og det som faktisk var realiteten hadde en stor rolle i hvorfor de valgte å fratre. For tre av fem kan dette ses på som hovedårsaken, forsterket av andre årsaker som manglende tilfredstillelse av kompetanse og tilhørighet.

Et studium som ikke direkte lever opp til høye forventninger kan ses på som en annen årsak til fratredelse, enn ren motivasjon. Det er likevel verdt å nevne at de utilfredsstilte forventningene på en annen side kan ha en direkte påvirkning på individets motivasjon, og det blir derfor den enkeltes manglende motivasjon som til syvende og sist blir årsaken.

4.4.1 Delkonklusjon 4

Studien viser en tendens til et eksisterende avvik mellom informantenes forventninger til studiet, og det som møter dem i løpet av studiehverdagen. Informantene beskriver majoriteten av de individuelle forventningene til å være selvskapte og ikke forankret i en dokumentert beskrivelse fra skolen selv. Studiens funn deler seg i to der to av fem informanter viser til forventninger til studiet som ikke oppfylt, mens to av fem viser til forventningene til institusjonen som ikke tilfredsstilt. En av fem anser egne forventninger til studiet som oppfylt.

Avviket trenger ikke tyde på en utydelig eller feilmalt beskrivelse av studiet, men heller en mangel på korrekt informasjon som kan forme fremtidige kadetters forventninger til studiet i riktig retning. Krigsskolens *Studiehåndbok 2015-2016: Bachelor i militære studier – ledelse og landmakt* (2015) kan per nå være med på å gi et korrekt bilde av utdanningen som møter. Fokuset rundt håndboken bør forsterkes da så mange sitter med gale forventninger.

5 Konklusjon

Oppgaven har hatt til hensikt å belyse hvilke årsaker som ligger til grunn for at kadetter ønsker å fratre fra studiene ved Krigsskolen. Oppgaven skal i så måte svare på problemstillingen ”Hvilke årsaker er fremtredende hos kadetter som velger å avbryte sine studier ved Krigsskolen?”.

Etter å ha drøftet funn fra intervjuene opp mot motivasjonsteori, viser studien til ulike fremtredende årsaker hos de kadetter som har valgt å fratre. Årsakene har en overordnet todeling. Skillet mellom hvilke som alene kan være hovedårsak og hvilke som, forsterket av andre årsaker, kan være grunn til fratredelse. Todelingen har ett unntak.

Behovet for trivsel anses som en av to årsaker som alene kan være hovedårsak til hvorfor kadetter ønsker å fratre fra Krigsskolen. Studien viser til flere faktorer som påvirker grad av trivsel. Heriblant det eksisterende miljøet i kullet, og ledelsens manglende tilstedeværelse og ledelse. Utilfredsstilte forventinger er den andre av to årsaker som alene kan få kadetter til selv å søke om fratredelse. Informantene legger ulike forventinger til grunn, og det kommer frem et skille mellom forventinger til studiet i seg selv og Krigsskolen som institusjon. Informantenes forventinger har vist seg å være et resultat av den enkeltes egne forespeilinger. I lys av dette trenger ikke avviket å tyde på en upresis beskrivelse av studiet, men heller informantenes manglende evne til å tilegne seg eksisterende korrekt informasjon.

Manglende tilfredstillelse av behovet for tilhørighet eller kompetanse er to årsaker som kan bidra til at kadetter ønsker å fratre. Et flertall av informantene anser følt tilhørighet som viktig for å kunne fullføre studiet ved Krigsskolen. Det samme flertallet viser til et manglende tilfredsstilt tilhørighetsbehov. Tre av fem informanter beskriver et manglende tilfredsstilt kompetansebehov, og mener videre at tilfredstillelsen av behovet er viktig for å fullføre studiet. Studien viser ikke behovet for tilhørighet eller kompetanse som fremtredende årsaker som alene kan føre til fratredelse. Behovet for tilhørighet og kompetanse kan, sammen med andre årsaker, være en forsterkende årsak til en eventuell fratredelse.

Behovet for autonomi er den eneste årsaken som ifølge studien har vist seg passende inn i begge årsaksbolker, og er i så måte det eneste unntaket fra todelingen. Én av fem intervju gir funn som beskriver manglende autonomi som hovedårsak til fratredelse. Resterende informanter beskriver autonomi som viktig, men ikke en gjeldende grunn for dem. Alle har i

løpet av fratredelsesprosessen kjent på ulike eksterne forventinger til egen tilstedeværelse på Krigsskolen.

Studien lykkes med dette ikke i å peke på én enkelt årsak til hvorfor kadetter ønsker å fratre, men lykkes i å svare på problemstillingen om hvilke årsaker som er fremtredende.

Oppsummert viser trivsel og forventninger seg som to faktorer som alene kan virke som en hovedårsak til å fratre fra Krigsskolen. Faktorene tilhørighet og kompetanse er ikke alene gode nok årsaker til at kadetter ønsker å fratre, men kan virke forsterkende på et argument for å fratre. Faktoren autonomi har ikke vist et flertall som årsak til å fratre.

6 Videre forskning

Som en del av intervjuet har jeg også forsøkt å avdekke informantenes typekategori. Dette ut fra informantenes gjenfortelling av gjennomføringen av personlighetstester i første semester ved Krigsskolen. Det har fra dette kommet frem en mulig sammenheng mellom manglende følelse av tilhørighet og høy grad av introversjon. Som en videre studie kan det derfor være interessant å undersøke i hvilken grad det er en sammenheng mellom faktoren tilhørighet til Krigsskolen, og grad av introversjon hos kadetter.

Det kan også være interessant å bruke studiens resultater til å forme dagens studieløp på en slik måte som fremmer motivasjon hos den enkelte. Dette for å sikre at flest mulig fullfører utdanningen, og at Krigsskolen lykkes i å produsere nok offiserer for fremtiden.

Det kan også være interessant å se nærmere på Krigsskolens seleksjonsmetoder i den hensikt å kartlegge i hvilken grad de kadetter som selekteres inn til Krigsskolen faktisk er egnet til å fullføre studieløpet.

7 Referanser

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behaviour*. New York: Plenum Press.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2002). *Handbook of self-determination research*. New York: University Rochester Press.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2011). Self-determination theory. I P. Lange, A. Kruglanski og E. Higgins (Red.), *Handbook of theories of social psychology Vol. 1* (s 416 – 433). London: Sage Publications Ltd.

Deci, E. L. & Ryan, R. (2014). The importance of universal psychological needs for understanding motivation in the workplace. I M. Gagné (Red.), *The oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory* (s. 13-32). New York: Oxford University Press.

Feldman, F. (2004). *Pleasure and the good life: Concerning the nature, varieties and plausibility of hedonism*. Oxford: Clarendon Press.

Gagné, M. & Deci, E. L. (2014). The history of self-determination theory in psychology and management. I M. Gagné (Red.), *The oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory* (s. 1-12). New York: Oxford University Press.

Jacobsen, D. I., Thorsvik, J. (2013). *Hvordan organisasjoner fungerer* (4. utg). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

Johannessen, A., Tufte, P. A. & Christoffersen, L. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (4. utg.). Oslo: Abstrakt.

Krigsskolen. (2012). *Studiehåndbok 2012-2013: Bachelor i militære studier – ledelse og landmakt*. Oslo: LMS.

- Krigsskolen. (2015). *Studiehåndbok 2015-2016: Bachelor i militære studier – ledelse og landmakt*. Oslo: LMS.
- Krigsskolen. (2016). *Kunngjøring 2016*. Hentet 23.02.2016, fra https://forsvaret.no/karriere_/ForsvaretDocuments/KS%20Kunngj%C3%B8ringsskriv%20Krigsskolen%202016.pdf
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Malik, M. E., & Naeem, B. (2013). *Towards understanding controversy on Herzberg theory of motivation*. *World Applied Sciences Journal*, 24(8), 1031-1036.
- Manger, T., & Wormnes, B. (2015). *Motivasjon og mestring: Utvikling av egne og andre ressurser (2 utg)*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Maslow, A. H., Frager, R., og Cox, R. (1970). *Motivation and personality* (Vol. 2). J. Fadiman, & C. McReynolds (Red.). New York: Harper & Row.
- Murray, H. A. (1938). *Explorations in personality*. New York: Oxford University Press.
- Pardee, R. L. (1990). *Motivation theories of Maslow, Herzberg, McGregor & McClelland. A literature review of selected theories dealing with job satisfaction and motivation*. Hentet 12.03.16 fra <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED316767.pdf>
- Røberg, A. (2016, 16. mars). *Samtale i forbindelse med Krigsskolens skolerådsprotokoller og sluttstatistikk*.
- Teigen, K. H. (2009). *Motivasjon*. *Store norske leksikon*. Hentet 01.03.2016 fra www.snl.no/motivasjon

8 Vedlegg

8.1 Vedlegg 1: Forespørsel om deltakelse

Mitt navn er Christer Kjønso Karlsen og er kadett ved Krigsskolen (KS).

Jeg skriver for tiden på min bacheloroppgave. Oppgaven omhandler kadetter som har valgt å avslutte sine studier ved KS av ulike årsaker. Jeg ønsker gjennom studiet å belyse disse årsakene, og i så måte se etter eventuelle fellesnevne.

For å kunne lykkes med dette er jeg avhengig av frivillige respondenter jeg kan intervju. Intervjuet i seg selv vil være semistrukturert, men samtidig en ufarlig og åpen samtale der du har mulighet til å dele egne tanker, erfaringer og synspunkter.

Kriterier for deltakelse

I den hensikt å begrense studiens utvalg har jeg måtte sette tre kriterier for eventuelle respondenter. Disse må oppfylles for å kunne delta i studien.

1. Respondenten startet og avsluttet sine studier ved Krigsskolen ikke tidligere enn 2012. (dvs. respondenter var en del av Kull Sønsteby, Linge, Krebs eller Gram.)
2. Respondenten valgte selv å avslutte sine studier ved skolen.
3. Respondenten sluttet ikke grunnet helsemessige årsaker.

Jeg vil fortløpende ta notater i løpet av intervjuet. Intervjuet vil også bli tatt opp på lydbånd for analyse i ettertid av samtalen. Opptaket vil bli slettet når oppgaven leveres den 30. mars 2016. For å sikre anonymitet vil for eksempel navn, kulltilhørighet eller beskrivelser av konkrete hendelser ikke komme frem av oppgaven. Dette er svært viktig for meg!

Som respondent står du fritt til å ikke besvare enkelte emner i intervjuet. Intervjuet vil trolig ikke vare lenger enn 45 minutter. Du som respondent står til en hver tid fritt til å trekke deg som deltaker av studien. Dette være før og etter intervjuet.

Samtykkeerklæring

Jeg samtykker i å ha lest og forstått det overnevnte. Jeg innfrir de gitte kriterier og ønsker med dette å la meg intervjuet.

Sted/dato

Underskrift

8.2 Vedlegg 2: Intervjuguide

Innledning

- Selvpresentasjon
- Takk for deltakelse, betydning!
- Informer om studien
 - o Årsaker til hvorfor kadetter velger å slutte
 - o Kommer til å fokusere spm rundt dette
- Hvordan dokumentere intervjuet
- Anonymitet
- Rett til å avbryt intervjuet når som helst
- Spør om du ikke forstår
- Hvor lenge vil det vare?
- Samtykke

Intervjuet

Faktaspørsmål

- Hva gjør/jobber du med nå?
- Hvor bor du?
- Kan du fortelle litt om din sivile og militære bakgrunn?
 - o Tidligere studier
 - o GJG/HBS
- Familie med militær tilhørighet?

Introduksjonsspørsmål

- Skal jo som nevnt undersøke årsaker til hvorfor kadetter slutter.
- Starter lett: når startet du studiene ved Krigsskolen?
 - o

Overgangsspørsmål

- Hva var det som gjorde at du ønsket å starte ved Krigsskolen?
 - Hvordan opplevde du rekruttering?
 - Hvordan ble du rekruttert?
 - Kan du fortelle om din opplevelse av seleksjonen?
- Kan du fortelle om din tid på Krigsskolen?
 - Fra start til slutt
 - Opplevelser
 - Inntrykk

Nøkkelsspørsmål

- Vi har snakket litt om hva som gjorde at du valgte å starte ved KS
 - Hvilke forventinger hadde du til KS?
 - Ble disse innfridd?
 - Hvorfor ikke?
- Kan du fortelle litt om da du valgte å avslutte dine studier ved Krigsskolen?
 - Når i sluttet du?
 - Når fant du ut at du ville slutte?
 - Av de årsakene du nevner, hvilke årsaker vil du si var mest utslagsgivende?
 - Hvorfor?
 - Kan du si noe om status overnevnt faktor når du begynte studiet, kontra når du sluttet?
 - Påvirket noe/noen deg til å slutte?
 - Var du første som sluttet i ditt kull?
 - Hvis nei: I hvor stor grad, om noe, påvirket denne/disse kadetten deg?

Kompliserte og sensitive spørsmål

- Anser du deg som en sosial person?
 - Er du introvert eller ekstrovert?
 - Typekategori
- Kan du beskrive miljøet i kullet?
- Kan du beskrive kulledelsen?

- Prestasjon
 - Hvordan presterte du sosialt?
 - Tilhørighet
 - Trivsel
 - Deltok på sosiale sammenhenger?
 - Genuint
 - Knytt noen ord til din faglige prestasjon?
 - Utfordringer
 - Mestring
 - Kompetanse
 - Hvorfor tror Du at du lyktes/lyktes ikke faglig?
 - Knytt noen ord til prestasjon på øvelser?
 - Vil du beskrive deg selv som en person medkadetter kom til hvis dem trengte hjelp til noe?
 - Faglig og ellers(sosialt).
 - Personlig utvikling?
- Kan du beskrive de tankene du gjorde deg rundt det å slutte?
 - Vanskelig mtp. familie, venner, etc?
- For å få slutte på KS må du i skoleråd; hvordan opplevde du dette?
- Opplevde du noen gang stress, angst, frustrasjon, sykdom
 - Knytt noen ord til dette?

Avslutningsvis

- Ditt beste minne fra Krigsskolen?
- Ser du for deg å ta opp studien ved en annen anledning?
- Plan videre?
- Intervju ferdig
 - Mtp det vi nå har diskutert, har du noen avsluttende kommentarer, spørsmål? Noe du vil nevne?
 - Takk for bidraget