



FORSVARET

Forsvarets høgskole

Skaper risikotilbøyelighet gode ledere?

*En kvantitativ studie av risikotilbøyelighet
og sammenhengen med profesjonsidentitet
og prestasjonsresultater.*

Major Finn Terje Steinhanses Olsen

Masteroppgave
Forsvarets høgskole
Høst 2016

Forord

Arbeidet med denne oppgaven har vært en lærerik og travel tid. Muligheten til å få jobbe heltid med en slik oppgave er et privilegium jeg vil takke min arbeidsgiver Forsvaret for.

I arbeidet med oppgaven har jeg hatt god støtte fra hovedveileder Psykolog Joachim Berntsen Skouverøe, en stor takk til deg for jobben du har gjort, for din positivitet, og din veiledning i utformingen av oppgaven. Din vinkling på de psykologiske aspektene har gitt meg ny læring og forståelse som har vært nyttig i jobben med oppgaven.

Høgskolelektor Thomas Hol Fosse har vært en god bi-veileder i tillegg til å ha bidratt med å gjøre data fra lederkandidatstudien tilgjengelig. Du har vært en inspirerende og motiverende støttespiller gjennom hele prosessen med oppgaven.

Uten data ingen oppgave. Stor takk til både lederkandidatstudiens respondenter samt medarbeidere ved Befalsskolene og FPVS for å ha bidratt til å gjøre data tilgjengelig for oppgaven

En stor del av arbeidet med oppgaven har vært er innhenting av relevant litteratur og artikler helt opp mot leveringingen. En stor takk til dere alle ved biblioteket på Forsvarets høgskole for den jobben dere gjør, og for de gode rådene dere gir.

En kjempe stor takk til mine kjære døtre Oda og Nora for at dere hele tiden har vært tålmodige, kjærlige og forståelsesfulle når pappa trengte tid til oppgaven. Dere har vært min dårlige samvittighet og min store motivasjon. I tillegg en stor takk til familie, venner og omgivelser for den forståelsen dere har utvist, alle de oppmuntrende ordene og tålmodigheten dere har vist. Nå blir det tid til alt som har måttet vike!

Finn Terje Steinhanses Olsen

Oslo november 2016

Sammendrag

Denne oppgaven har undersøkt hvorvidt kandidaters risikotilbøyelighet har betydning for oppnådde resultater ved Befalsskolene i Forsvaret. Oppgaven skiller mellom oppnådde resultater innen militær ledelse og øvrige skolerresultater. Videre undersøkes også relasjonen mellom militær profesjonsidentitet og risikotilbøyelighet. Datagrunnlaget er innhentet og gjort tilgjengelig i forbindelse med Forsvarets opptak og seleksjon til Befalsskolene 2015, samt prestasjonsdata etter gjennomført første år på befalsskolene.

Oppgaven støtter seg på teori fra personlighetspsykologien. Først benyttes trekkteori til å undersøke personers risikotilbøyelighet, deretter benyttes sosialkognitiv teori til å se på betydningen av risiko. Studien ser på relasjonen mellom risikotilbøyelighet og prestasjonsresultater, og om risikotilbøyelighet kan tilføre seleksjonsprosessen noe. Videre analyseres sammenhengen mellom kandidatenes militære profesjonsidentitet og risikotilbøyelighet. Profesjonsidentiteten blir også målt i forbindelse med Forsvarets opptak og seleksjon.

Resultatene i studien viser en negativ sammenheng mellom kandidaters risikotilbøyelighet og teorifaglige skolerresultat, og at det ikke er noen sammenheng mellom kandidaters risikotilbøyelighet og de oppnådde militære lederresultatene. Videre viser studien at risikotilbøyelighet ikke tilfører endring i forklaringskraften i forhold til prestasjonsresultater, sammenlignet med dagens seleksjonsvariabler. Et interessant funn er i tillegg sammenhengen mellom den militære profesjonsidentiteten profesjonalisme og risikotilbøyelighet.

Oppgaven argumenterer for at funnene i oppgaven indikerer en utfordring i relasjonen mellom Forsvarets valgte utdanningsmodell og profesjonalisme som militær profesjonsidentitet. Profesjonalisme og oppdragsbasert ledelsesform krever begge risikotilbøyelige ledere, dette argumenterer oppgaven for at står i motsetning til de teorifaglige og akademiske kravene som utdanningsmodellen innebærer.

Resultatene i oppgaven gir et grunnlag for videre debatt og forskning på området, spesielt i relasjonen mellom profesjonalisme og teorifaglig utdanning.

Summary

In order to better develop the recruitment and education of military leaders, this research investigates whether risk propensity can predict the performance of candidates for the Officer Candidate School.

This study uses a quantitative approach based upon the theory of personality, using Evaluation of risk (EVAR) Scale and trait theory. It examines the relationship between risk propensity and performance results, and whether the risk propensity may help explain any deviation in performance results. Furthermore, the relationship between the candidates' military identity and risk propensity is also analysed.

The findings of the study show a negative correlation between the military candidates' risk propensity and the theory scholastic results and that there is no correlation between candidates' risk propensity and their military leadership performance.

Furthermore, the study demonstrates that risk propensity does not bring additional clarity or explanation to results based on performance, especially when compared with the current variables used for candidate selection. In addition, the study showed an interesting correlation between the candidates' identity, professionalism and risk propensity.

This study argues that the findings in the thesis suggest a challenge in the relationship between the chosen theory-based military education model and professionalism as a military identity.

The military profession requires a certain element of risk propensity. This thesis argues that there is a conflict of interest between the need for academically qualified candidates and the demand for risk-propensity as a part of the military professionalism identity.

Innholdsfortegnelse

1 Innledning	1
1.1 OM FORSVARET OG RISIKO.....	4
1.2 OM SELEKSJON I FORSVARET	7
2 Teoretisk rammeverk	7
2.1 OM RISIKO.....	8
2.2 MILITÆR PROFESJONSIDENTITET	26
3 Metode	28
3.1 DELTAGERE OG PROSEDYRE	28
3.2 MÅLEINSTRUMENTER	30
3.3 ANALYSER.....	35
3.4 FRAFALL AV DATA	35
4 Resultater	36
4.1 DESKRIPTIV STATISTIKK OG KORRELASJONSMATRISE	36
4.2 REGRESJONSANALYSE	39
5 Diskusjon	41
5.1 SAMMENHENG MELLOM RISIKOTILBØYELIGHET OG PRESTASJONER	41
5.2 SAMMENHENG MELLOM RISIKOTILBØYELIGHET OG PROFESJONSIDENTITET	47
5.3 STYRKER OG BEGRENSNINGER	49
5.4 PRAKTISKE IMPLIKASJONER FOR FORSVARET.....	51
5.5 VIDERE ANBEFALING OG MULIG FORSKNING	52
6 Konklusjon og oppsummering	53
Referanser	55

1 Innledning

Offisersyrket skiller seg sterkt fra andre yrkesgrupper gjennom sitt forhold til risiko, der risiko er en del av den militære profesjons natur. Andre yrkesgrupper har også risiko som en tilstedeværende faktor i sin hverdag, både andre uniformerte yrkesgrupper og sivile bransjer som for eksempel finans, olje og shipping. Den store forskjellen mellom sivil og militær risiko, er at den militære risikoen er tett knyttet til faren for tap av eget og andres liv i utøvelsen av yrket. Ti soldater har til dags dato mistet livet under utøvelsen av sin profesjon som soldater for det norske Forsvaret i Afghanistan. Fysiske og psykiske skader for livstid har også for mange blitt en konsekvens av tjenesten for Norge. Trening, øving og utdanning i Norge innebærer også risiko. Skulle det oppstå væpnet konflikt med utgangspunkt i norsk territorium, vil det utvilsomt også medføre en stor grad av risiko. Risiko kan sies å ha vært en iboende del av den militære profesjonen gjennom hele dens eksistens. Generalen og militærteoretikeren Clausewitz trekker dette frem på følgende måte; *“Danger is part of the friction of war. Without an accurate conception of danger we cannot understand war”*(Clausewitz, Howard, & Paret, 1984, p. 114).

Profesjonens forhold til risiko og hvilke krav som stilles til militært ansatte er angitt i flere offisielle dokumenter i Forsvaret. Eksempler på dette er; Forsvarets fellesoperative doktrine (FFOD 2014), Hærens offiserskodeks, Plakaten på veggen (Forsvarsdepartementet, 1949) og Forsvarssjefens grunnsyn på ledelse i Forsvaret ledelsesdirektiv (Forsvaret, 2012). Disse doktriner, policyer, og direktiver fremmer risiko som et sentralt element, der offiserens vilje til å ta risiko fremholdes som en av de sentrale egenskapene hos en offiser. Omgang med risiko, og det å kunne identifisere, vurdere og håndtere risiko er i kjernen av soldat- og offisersyrket. Uansett gradsnivå og situasjon er det grunnleggende å kunne identifisere og vurdere en fare, for deretter å treffe en avgjørelse om å iverksette tilstrekkelig og rettidig tiltak. Den militære profesjon handler i sin kjerne om å forberede, planlegge og iverksette bruken av tungt materiell og våpen, og drive aktiviteter under krevende forhold. Dette skaper flere utfordringer. Først og fremst krever det bevissthet under beslutningstakingen. Selv små avvik kan få store konsekvenser, og ha potensiell dødelig virkning.

Det brukes store ressurser på seleksjon i Forsvaret i dag, fordi de man ønsker å selektere ut de som er mest motivert og har forutsetninger for en militær karriere og da feilansettelser kan få store konsekvenser i form av lavere effektivitet og/eller fare for liv og helse. Seleksjon til befalsskolene danner grunnlaget for det som skal bli Forsvarets militære personell i fremtiden. Etter befalsskole og tjeneste ved avdeling vil en del av kandidatene søke seg videre til krigsskole som gir yrkestilsetning¹ og dermed gå videre i systemet. Seleksjon, opptak og utdanning ved befalsskolene er derfor den første seleksjonsprosessen alle kandidater som Forsvarets fremtidige ledere må i gjennom. I Forsvarets beskrivelser av egenskapene deres ledere skal ha, er risikovilje fremtredende. Likevel er dette en egenskap som tilsynelatende vektlegges i mindre grad ved Forsvarets seleksjonsprosesser. Det kan da spørres om risiko er en egenskap som er interessant å vurdere i seleksjonsprosessen, og hvorvidt dette kan tilføre opptaket merverdi utover det man undersøker i dag.

I denne oppgaven vil denne problemstillingen belyses nærmere igjennom å statistisk undersøke sammenhengen mellom befalsskolekandidaters risikotilbøyelighet, målt i forbindelse med Forsvarets opptak og seleksjon (FOS), og resultatene de oppnår ved fullført befalsskoleutdanning (BS).

Det er flere grunner til at dette er interessant i et forsvarsperspektiv. For det første, er det gjort lite forskning på hvordan og hvorvidt vi rekrutterer ledere med risikotilbøyelighet til Forsvaret. For det andre, er det interessant å se om det er sammenheng mellom risikotilbøyelighet og de andre egenskaper vi søker etter i våre fremtidige ledere. For det tredje, synes risiko å fremstå som et sentralt element i Forsvarets egne profesjonsbeskrivelser. I lys av det, er dette også en del av vår adferd knyttet til det vi identifiserer oss som, vår identitet, og i denne sammenhengen vår profesjonsidentitet. Og det er tenkelig at profesjonsidentiteten bygges opp rundt den utdanning, de verdier sett og de krav som vi tar del i og som den enkelte soldat og offiser har et eierforhold til. Således, er det interessant å undersøke om det er en sammenheng mellom kandidaters profesjonsidentitet og risikovilje.

Det synes vanskelig å argumentere mot at Forsvaret trenger ledere som er risikovillige. Samtidig, bør dette skje innenfor rimelighetens grenser. Risikovilje i for stor grad er

² For eksempel Forsvarsjefens grunnsyn på ledelse i Forsvaret (Forsvaret, 2012) og Forsvarets fellesoperative doktrine (Forsvaret, 2014)

potensielt farlig, og i for liten grad: defensivt eller uhensiktsmessig. Dersom utvalgskriteriene for kandidater til befals- og krigsskoleutdanning blir for fokuserte eller snevre, kan resultatet bli ledere med for lav eller for høy vilje til risiko. Positiv holdning til sikkerhet kombinert med vilje til å ta risiko synes altså å være de ønskede egenskapene hos både soldater og offiserer (M. Börjesson, Österberg, Enander, & Estrada, 2011).

Samtidig er det interessant fordi risikobegrepet står såpass sentralt i organisasjonens ledelsesperspektiv og – filosofi. I Forsvarssjefens grunnsyn på Ledelse for Forsvaret hevdes det blant annet at: «Lederen er den viktigste rollemodellen for verdier, krav og forventninger i enhver avdeling. En god rollemodell viser vei gjennom risikovillighet, konsistent fremferd, gode holdninger og etisk skjønn.» (Forsvaret, 2012). Dette gjenspeiles også i Forsvarets valgte lederfilosofi, oppdragsbasert ledelse, der evnen til å håndtere, vurdere og ta risiko fremheves som en av de individuelle grunnforutsetningene. Ut i fra et slikt ståsted burde risiko stå sentralt i vurderingen av hvilke mennesker vi selekter til å være ledere i Forsvaret. Noe som underbygges i Stortingsmelding 32 der det vektlegges at menneskene er den viktigste resursen for Forsvaret, samt behovet for de riktige menneskene til de riktige oppgavene. (Forsvarsdepartementet, 2012).

Videre, i et rent resursperspektiv er det viktig at produktets kvalitet er riktig (Skorstad, 2008). Effekten av å selektere og utdanne uegnede kandidater som ikke har de egenskaper Forsvaret har behov for, vil ikke bare være kortsiktig i forhold til bortkastet bruk av ressurser, men vil også kunne resultere i at Forsvaret utdanner ledere som er mindre effektive for organisasjonen.

Et siste perspektiv er feilansettelser i forhold til forsvarets oppgaver kan få fatale konsekvenser og i verste fall føre til tap av menneskeliv (Moldjord, Nordvik, & Gravråkmo, 2005). Kandidatene som selekteres til Befalsskolene kan få ansvar for å lede mannskaper i skarpe og potensielt særdeles farlige situasjoner både nasjonalt og i internasjonale operasjoner. Den trening som skal gjøres i forberedelsen til dette er også av en så krevende og tidvis realistisk art. Derfor stiller også treningen høye krav til lederne som har en ønsket tilnærming til for eksempel risiko.

1.1 Om Forsvaret og risiko

Forsvarets militære ledere skal kunne konfrontere risiko, innenfor den gylne middelvei mellom dumdristighet og feighet. Dette er også en del av Forsvarets kjerneverdier, der kravet til personellens evne/vilje til å ta risiko er vesentlige (Forsvaret, 2012, p. 12). Også i Forsvarets fellesoperative doktriner omtales risikovilje, evnen til å håndtere risiko og evnen til å ta kalkulert risiko som viktige evner enhver sjef må inneha i den fellesoperative rammen. Dette klarest formulert i kapittelet om spesialstyrker og spesialoperasjoner: «Direkte aksjoner med bruk av spesialstyrker kjennetegnes ved risikovilje, bruk av spesielle teknikker, presisjonsnivå i forhold til ønsket effekt, og innebærer som regel planlagt uttrekning fra målområdet» (Forsvaret, 2014).

Kravet om ligger grunn for Forsvarets og de ansattes forhold til risiko er det samfunnsoppdraget de er gitt. Forsvarets skal ivareta nasjonens sikkerhet og integritet gjennom å forvalte samfunnets ytterste maktmiddel. Forsvaret skal i ytterste konsekvens med våpen og vold kunne forsvare landet. Det ligger i oppdragets natur at det innebærer stor risiko, og som Hærens offiserskodeks spesifiserer det, risiko for eget liv.

Dagens militære operasjoner stiller store krav til det militære personellet som skal lede, bedømme, kommunisere og håndtere risiko- og sikkerhetsspørsmål i rammen av et bredt spekter av miljøer og oppdrag. Kunnskap om hvordan risiko oppfattes og hvordan egenskaper til risikovilje og sikkerhet påvirkes i militær kontekst er følgelig av betydning for å utvikle sikker og effektiv utdanning og trening på alle nivå. (Marcus Börjesson & Enander, 2011a, p. 3). Risikovilje vil i mange tilfeller være en nødvendig egenskap for personell i Forsvaret, grunnet virksomhetens natur og virke. For å kunne utføre nødvendige oppdrag i nasjonens tjeneste, må nødvendig og tilstrekkelig motivasjon samt vilje til en viss risikotaking være tilstede (Kennair, 2004).

Begrepene risikovillighet og risikotilbøyelighet brukes til dels om hverandre i Forsvarets dokumenter², uten at det er et klart skille mellom hva som er forskjell mellom *villighet* og *tilbøyelighet*.

Umiddelbart, synes det å være en del utfordringer knyttet til omtalen av risikovilje som en personkarakteristikk. Først og fremst fordi en persons villighet/vilje har sammenheng med kontekstuelle og skiftende forhold. Risikovillighet kan forstås som en funksjon av flere skiftende faktorer som motivasjon, livssituasjon, alder, omgivelse, gruppetilhørighet, samt eventuelle ytre faktorer som vil kunne påvirke personens vilje. For eksempel kan det tenkes at en person som i utgangspunktet ikke er villig til å hoppe i fallskjem vil kunne la seg overtale til å gjøre dette ved påvirkning fra omgivelsene. For eksempel i form av oppmerksomhet gjennom et tv-program, lovnad om stor pengegevinst eller lignende. Sånn sett blir det vanskelig å skulle argumentere for at risikovilje er en konstant og vedvarende faktor som lar seg gjenkjenne i en seleksjonssammenheng.

Til sammenligning kan risikotilbøyelighet med utgangspunkt i teorier fra personlighetspsykologien derimot kunne betraktes som en målbar variasjon av personlighetstrekk. I motsetning til risikovillighet som anses for å være mer påvirket av kontekstuelle forhold, og derfor ikke like målbart. Personlighetstrekk er en relativt stabil og varig dimensjon. Hvordan for eksempel den individuelle lederkandidat forholder seg til risiko generelt er dermed lettere å måle og dermed kvantifisere. Tendensen anses å være mer eller mindre konstant, selv om forholdet til risiko kan endres av demografiske påvirkninger.

Det motsatte av risikotilbøyelighet er risikoaversjon. Dette blir brukt spesielt innen finans og økonomi, hvor det kan gjøres en kvantifisering av graden av risikoaversjon (Levy & Levy, 1991). Balanse mellom risikotilbøyelighet og risikoaversjon er viktig i de utfordrende situasjonene soldater blir stilt overfor. For høy risikotilbøyelighet kan gå ut over sikkerheten, på samme måte som for stor risikoaversjon kan gå utover viljen til å ta nødvendig risiko. Begge ender av skalaen anses altså som uegnet i Forsvarssammenheng.

Risiko er sentralt i forhold til hvilke mennesker vi selekter til å være ledere i Forsvaret. I Stortingsmelding 32 understreker Forsvarsdepartementet at menneskene er Forsvarets viktigste, samt behovet for de riktige menneskene til de riktige oppgavene.

² For eksempel Forsvarsjefens grunnsyn på ledelse i Forsvaret (Forsvaret, 2012) og Forsvarets fellesoperative doktrine (Forsvaret, 2014)

(Forsvarsdepartementet, 2012). Oppgavene Forsvarets skal løse er komplekse, og det er et sterkt behov for riktige mennesker som passer til disse oppgavene. Forsvarssjefens grunnsyn på Ledelse fremhever at «Lederen er den viktigste rollemodellen for verdier, krav og forventninger i enhver avdeling. En god rollemodell viser vei gjennom risikovillighet, konsistent fremferd, gode holdninger og etisk skjønn.» (Forsvaret, 2012). Evnen til å håndtere, vurdere og ta risiko, er en av de individuelle forutsetningene for Forsvarets valgte ledelsesfilosofi, Oppdragsbasert ledelse (OBL).

Risiko er et tema som vies stor oppmerksomhet i Forsvaret, først og fremst i unngåelse og håndtering av risiko. Eksempelvis har Forsvaret valgt å gjennomføre bachelor utdanningsprogram med risikohåndtering som tema, og det er innført verktøy for risikohåndtering for prosesser som medfører risiko. Dette som en del av både trening og utdanning så vel som i forbindelse med skarpe operasjoner (Forsvaret, 2013).

Videre kan det nevnes at Norges Idrettshøgskole har lansert et forskningsprogram som skal se nærmere på forholdet Læring under Risiko (LuR). Hensikten med programmet er å beskrive, forstå og forklare risikodimensjonen i soldatutdanningen, før under og etter deltagelse i militære operasjoner. I forbindelse med LuR er det gjort en dokumentstudie som viser at antallet publiserte vitenskapelige artikler som er relevante for læring under risiko er doblet de siste ti årene (Sookermany, Sand, & Breivik, 2015). Med andre ord synes det å være en økende interesse for risiko som forskningsemne.

Til tross for at risiko er sentralt innenfor all militær trening og aktivitet synes det likevel å være gjort lite forskning på området (M. Börjesson et al., 2011, p. 2). Internasjonalt har forskning rundt risikotilbøyelighet resultert i noen validerte og standardiserte mål, der i blant kan Evaluation of Risks (EVAR) Scale³ nevnes. Skalaen er oversatt til flere språk, og validert til bruk spesielt innenfor forskning på risikotilbøyelighet i militær sammenheng. Blant annet er det i Sverige gjort flere studier rundt sammenhengen mellom risikotilbøyelighet og sikkerhet ved bruk av Evaluation of Risks Scale (EVAR) (Marcus Börjesson & Enander, 2011b).

³ Fransk: Construction et validation d'une échelle analogique de risqué (Sicard, Jouve, Blin, & Mathieu, 1999)

1.2 Om seleksjon i Forsvaret

Felles opptak og seleksjon til Befalsskolene (FOS BS) gjennomføres samordnet for alle de fire befalsskolene i Forsvaret. Opptaksprosessen er delt inn i fire faser, med frafall av kandidater som ikke tilfredsstillir minimumskravene fordelt over fasene.

Første fase gjennomføres som en utvelgelse som gir grunnlag for innkalling og deltakelse på FOS BS. Her benyttes skolepoeng fra videregående, Vandel og sesjonsresultat på Allment Evnenivå /AE) som kriterium. Søkere som tilfredsstillir kravene på dette nivået blir innkalt til andre fase, som er opptaksuken i FOS BS.

I andre fase gjennomføres det fysiske tester, medisinske tester og intervju, etter dette gjennomføres en seleksjon videre til neste fase.

Tredje fase gjennomføres som en feltøvelse, hvor kandidatene, rullerer på å lede en mindre gruppe i gjennomføring av felt øvelser og løsning av case-oppgaver. Gjennomføringen vurderes av følgeoffiserer, og den enkelte blir gitt en offisersvurdering.

På bakgrunn av resultater fra opptaksprosessen blir det som fjerde fase, gjort en samlet vurdering i et opptaksråd, hvor det besluttes om kandidaten skal få gå videre og vil tas opp som elev ved en av befalsskolene.

2 Teoretisk rammeverk

I dette kapittelet vil jeg vil gjøre rede for hvordan risiko-begrepet kan beskrives og forklares, og hvordan individers forhold og adferd relatert til risiko påvirkes. For å gjøre dette gjennomgås først faglitteraturens ulike måter å tilnærme seg risiko-begrepet på i det første delkapittelet. Bruken av personlighetstrekk som forklaring på individets forhold og adferd i relasjon til risiko er så gitt et eget delkapittel. I delkapittel 3 redegjøres det for rollen en militær profesjonsidentitet kan spille i forhold til risiko i delkapittel tre.

Risiko synes å kunne forstås objektivt, men vil i stor grad alltid bli vurdert subjektivt ut ifra situasjonelle, kontekstuelle og ikke minst personlighetsmessige forhold. Sistnevnte er av særlig interesse ettersom det er dette som synes å være beskrevet i Forsvarets dokumenter. Videre synes det også å være slik at det er individuelle forskjeller i hvordan ulike personer

forholder seg til risiko, og spørsmålet blir da om det går an å forstå risiko-relasjonen som en personlig egenskap, eller et personlighetstrekk ved individet. Måten mennesker identifiserer seg på er ytterligere en dimensjon som kan påvirke adferd i relasjon til risiko, en faktor som kan bidra til dette er profesjonsidentiteten ansatte i Forsvaret har.

2.1 Om risiko

«Jeg er villig til å kjempe for Norge og våre felles verdier. Som offiser går jeg foran. Jeg er som leder betrodd de ytterste maktmidlene samfunnet rår over. Jeg kan komme i situasjoner der jeg er nødt til å ta liv. Mine beslutninger kan også føre til at jeg må ofre liv, mitt eget eller andres. Jeg vil streve etter ære for min avdeling, og skal i all min framferd strekke meg etter å være modig, handlekraftig, dyktig, omsorgsfull og lojal.» (Hærens offiserskodeks 2004)

Forsvarets beskrivelser av risiko synes i stor grad å rette seg mot risiko som noe objektivt, men som skal vurderes subjektivt. Et eksempel på dette er beskrivelsen av risiko-håndtering i Forsvarets sikkerhetsbestemmelser for landmilitær virksomhet, UD 2-1 (Forsvaret, 2013). Reglementet gir føringer for hvordan den enkelte skal gjennomføre en risiko-vurdering i forbindelse med landmilitær virksomhet. Dette er problematisk først og fremst fordi objektiv risiko gjerne beskrives som enhver fare for at liv, helse eller materiell kan ta skade eller gå tapt. Den subjektive vurderingen hviler da på når faren for dette er for omfattende, eller sannsynligheten for høy. En slik skjønnsmessig vurdering vil være kontekstuell og unik for hver enkelt situasjon. Spørsmålet blir da om noen gjør disse risikovurderingene bedre enn andre? Samtidig kan en tenke at disse vurderingene alltid vil være individuelle og påvirket av forskjellige faktorer, og derav ikke objektivt tilgjengelig. Dette gjør det vanskelig å operasjonalisere, måle, og etterprøve vurderingene. Interessant nok, er dette problemstillinger som gjenspeiles godt i faglitteraturen der risikobegrepet i korte trekk synes å kunne forstås ut i fra fire tilnærmelser.

I de tidligere modellene på risiko konseptualiseres begrepet som noe objektivt, og som noe som kan tilnærmes rasjonelt og matematisk. Disse forståelsesmodellene ses gjerne i lys av spillteori og tidligere økonomimodeller der mennesket skildres som rasjonelle beslutningstakere (Von Neumann & Morgenstern, 2007). Imidlertid ser man et skifte som oppstår i av nyere forskning på beslutningstaking, hvor risiko i økende grad blir skildret som noe subjektivt og noe som må sees i lys av kontekst og hvem beslutningstakeren er. For

eksempel vil en som driver med fjellklatring ha helt andre preferanser for risiko en eksempelvis folk som heller foretrekker sjakk (Breivik, 1999). Andre igjen, går vekk ifra risiko som noe særegent, og argumenterer for at dette må anses som en del av de mentale prosessene som er tilknyttet generell beslutningstaking (Kahneman, 2011). Den siste tilnærmelsen skiller seg ifra de øvrige ved at det ser på det å ta risiko som et stabilt trekk over tid, og at det kan beskrives i personlighetsmessige termer (Costa & McCrae, 1992; McCrae & Costa Jr, 1997; Zuckerman, 2007).

Det bør også nevnes at risikobegrepet ofte knyttes til individers impulsivitet (Zuckerman, 2007) og viljestyrke (Mischel, 2014), noe som unektelig kan være av interesse med tanke på seleksjon i Forsvaret. Disse to begrepene synes imidlertid å være noe på sidelinjen av det som beskrivelsene i Forsvarets dokumenter, hvor fokus rettes mot forutsetninger for å gjøre gode risikovurderinger og handle riktig basert på dette. I tillegg gjennomgår forsvarers personell gjennomgår omfattende seleksjon som søker å begrense disse faktorene (Lubin, Fiedler, & Van Whitlock, 1999). Impulsivitet og viljestyrke derfor i mindre grad vektlegges i oppgaven. I relasjon til disse er det likevel relevant å skille mellom positiv og negativ risiko (Zuckerman, 2007). Positiv risiko er assosiert med lovlige handlinger som oppleves som positive selv om den som utfører aktiviteten må flytte egne grenser, for eksempel strikkehopp, kjøre berg- og dalbane, eller å holde en tale i en større forsamling. Det motsatte er negativ risiko, som er assosiert med handlinger på kant med lov eller moral. Dette kan for eksempel være uansvarlig bilkjøring, kriminelle handlinger eller bruk av ulovlige rusmidler (Hansen & Breivik, 2001). Videre er det et skille mellom valgt (frivillig) og ikke valgt risiko (ufrivillig) (Zuckerman, 2007). Valgt risiko er intensjonell, gjennom for eksempel deltagelse i en aktivitet eller valg av et yrke. Ikke valgt risiko er de situasjonene man utsettes for og som gjerne er utenfor ens egen kontroll, for eksempel naturkatastrofer, faren for å bli utsatt for kriminalitet eller lignende.

Det er utfordrende at det benyttes forskjellige begreper for å beskrive hvordan mennesker forholder seg til risiko, så vel som hvordan de beskriver risiko. Samtidig synes det å være en utfordring at mange av de semantiske nyansene forsvinner i oversettelsene på tvers av språkene. Den språklige utfordringen blir også tydelig gjennom Forsvarets styrende dokumenter. Risikovillighet eller risikovilje er brukt som begrep i flere av Forsvarets styringsdokumenter og doktriner. For eksempel brukes begrepet blant annet i beskrivelsen av verdigrunnlaget som bygges ut i fra Forsvarets kjerneverdier: Respekt, Ansvar og Mot. Av

Forsvarssjefens grunnsyn på ledelse i Forsvaret fremgår det lite hva som legges i begrepet, og det overlates følgelig til den enkelte leser (Forsvaret, 2012). Likeledes er risiko mye omtalt i Forsvarets fellesoperative doktrine, men bare i forbindelse med direkte aksjoner med spesialstyrker nevnes risikovilje som et av kjennetegnene (Forsvaret, 2014). Begrepene risikovilje og risikovillighet i går igjen i beskrivelsen av den militære profesjon og det militære lederskap i relasjon til håndtering av objektiv risiko.

2.1.1 Normativ tilnærming

De tidligere modellene på risiko er interessante fordi de forholder seg til risiko som noe objektivt, og som noe som kan operasjonaliseres og beregnes. Ut i fra rasjonalitetsprinsippene til Von Neumann and Morgenstern (2007) kan vi her få et klart bilde av hva en god risikovurdering vil være. I korte beskrives risiko som et produkt av sannsynligheten for at et gitt tilfelle skal inntreffe kombinert med konsekvensen det kan medføre dersom situasjonen skulle inntreffe (Forsvaret, 2013; Von Neumann & Morgenstern, 1944).

$$\text{Risiko} = \text{sannsynlighet} \times \text{konsekvens}$$

Risiko er et mål som kombinerer sannsynligheten og virkningen av en hendelse. I hovedsak knytter begrepet seg opp imot negative, farlige eller uønskede hendelser (Ben-Zur & Zeidner, 2009). Videre vurderes risikoen på bakgrunn av sannsynligheten for at det inntreffer, og hvor omfattende konsekvensene eventuelt blir. Selv om hendelsen ikke er spesielt farlig, kan høy sannsynlighet for at den skal inntreffe medføre høy risiko. På den andre siden kan også en hendelse med lav sannsynlighet, med høy konsekvens også utgjøre en høy risiko. Likeledes kan en risiko være lav basert på lav sannsynlighet eller lav konsekvens. Et velkjent eksempel på dette er fangens dilemma fra Von Neumann and Morgenstern (1944). Hvor to forbrytere er satt i fengsel på hver sin celle. Politiet er overbevist om at de har samarbeidet om en forbrytelse, men trenger en tilståelse for å kunne få noen dømt. Begge fangene blir dermed lovet at dersom de tyster på kameraten og kameraten holder tett, vil han slippe fri. Kameraten vil da få en straff på 10 års fengsel. Dersom begge tyster på hverandre, vil begge få en straff på fem år. Begge fangene vet også at dersom ingen tyster, blir begge holdt fanget i ett år før de slippes fri. Det beste utfallet for begge parter er dersom ingen tyster og begge slipper unna med ett år. Det er imidlertid farlig. Begge fangene får en strafferabatt på fem år hvis de tyster

– uansett hva den andre gjør. På denne måten kan en normativ tilnærming gjøre risikoen til noe objektivt som kan beregnes og kvantifiseres.

2.1.2 Subjektiv tilnærming

Likevel er ser den subjektive tilnærmingen mer på hvordan den enkelte fange, eller det enkelte individ opplever risiko viktig å betrakte. Forsvaret består av mennesker hvor opplevelsen av risiko, eller hva de oppfatter som risiko, vil variere fra person til person (Soane & Chmiel, 2005). For noen mennesker er det å klatre i stige noe som oppfattes som risikabelt, mens for andre er det å hoppe i fallskjerm noe de ikke anser som spesielt risikabelt. Hvordan risiko forstås og tolkes avhenger av mange faktorer, for eksempel tidligere erfaringer, utdanning og kunnskap på det konkrete feltet. Samtidig kan tolkningen og forståelsen påvirkes av forhold som fobier eller tidligere negative opplevelser, så vel som kost/nytte vurdering (Powell, 2007). Risikoforståelsen er derfor vanskelig å kvantifisere generelt, ettersom den ofte blir situasjonell eller kontekstuell. Likevel er det viktig å ta hensyn til, at den enkeltes forståelse av hva som er risikabelt vil variere.

Dette fremkommer også dels i Forsvarets dokumenter, der risikovillighet eller risikovilje fremgår gjentatte ganger. For eksempel i Forsvarets fellesoperative doktrine (FFOD) (Forsvaret, 2014), i Forsvarssjefens grunnsyn på ledelse i Forsvaret (FGL) (Forsvaret, 2012), og ikke minst Forsvarets kjerneverdier. Her legges det til grunn at personen selv må trosse risiko for å oppnå organisasjonens og samfunnets overordnede mål. Dette er noe som gir rom for en kontekstuell forståelse, men som også kan støtte opp under et slags normativt begrep om hva risiko er. En av utfordringene her blir da at Forsvarets skriv i liten grad tydeliggjør en tilfredsstillende operasjonalisering av hvordan risiko skal forstås. Eksempelvis fremholder FFODen risiko ved flere anledninger, men da i betydning av at risikovilje er en viktig egenskap ved personellet. Risikovilje (eng; risk willingness) blir i forskningslitteraturen definert som villigheten til å utføre en handling eller operasjon som innebærer en viss grad av risiko (Lund & Rundmo, 2009).

Spørsmålet blir da imidlertid, hva påvirker noens villighet – vilje til å gjøre handlinger som er risikable? En nærmere avklaring av Vilje-begrepet ville være nyttig. Psykologiske teorier er

uklare om hva *vilje* er, hvordan det virker, og om det faktisk eksisterer. Assagioli (1973) mener at en teoretisk behandling av viljen ikke fører til stort annet en forvirring og motsetninger, og at viljen styres av den enkelte persons erfaring, opplevelse av omgivelsene og forholdet til den [risiko] handling vedkommende skal ta stilling til (Assagioli, 1973). Også Skinner (2005) peker på at vilje er et vanskelig fenomen å forholde seg til «philosophies of human nature recognize an internal "will" which has the power of interfering with causal relationships and which makes the prediction and control of behavior impossible» (Skinner, 2005, p. 7). I hverdagspråket benyttes ofte begrepet *motivasjon* om viljen eller lyst til å gjennomføre en handling, definert som «psykologiske prosesser som igangsetter, regulerer og opprettholder adferd» (Brochs-Haukedal & Bjørvik, 2005, p. 85). I tillegg sies det om motivasjon at det er de faktorene som «gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet for å oppnå et mål» (Kaufmann & Kaufmann, 2009, p. 93).

Den hverdagslige bruken av risikobegrepet «risikovillighet» kan synes som et utydelig begrep knyttet til individers tilnærming til risiko, uten at det er gjort noen gode operasjonaliseringer av begrepet. Et forslag til operasjonalisering av begrepet kan være: En risikovillig person blir sett på som en person som er mer villig en andre til å ta risiko. For eksempel vil en risikoavers person omtales som en *mindre* risikovillig person, i motsetningen til en *mer* risikovillig person. Også denne operasjonaliseringen er problematisk siden Vilje-begrepet ikke klarere redegjøres. Uten en nærmere argumentasjon rundt vilje har (Breivik, 1999) argumentert for at risiko og viljen til å ta risiko må forstås innenfor flere områder; sosialt, eksistensielt, økonomisk, prestasjonsmessig, fysisk, intellektuelt, etisk og politisk (Breivik, 1999). I dette perspektivet kan risikovillighet forstås som viljen til bevist å gjennomføre en handling som potensielt er fysisk farlig for egen helse, sikkerhet eller velvære. Slik operasjonaliseres begrepet i flere dimensjoner ved undersøkelser av risikovillighet blant befolkning (Breivik, 2015). Flere av Breiviks risiko-perspektiver som for eksempel fysisk- og politisk risikovillighet kan enkelt knyttes til den militære kontekst risikovillighet. Fysisk risikovillighet knyttes til å oppsøke situasjoner som innebærer fare for fysisk skade eller død. For eksempel gjennom ekstrem sport eller reiser til farlige områder. Dette er ofte gjeldende forhold i Forsvaret. Videre knyttes politisk risikovillighet til viljen til å bruke nye eller tøffe strategier i politikk eller krig, som er direkte knyttet til det militær fagfelt. En utfordring ved Breiviks modell er imidlertid at den ikke tar i betraktning det kontekstuelle og situasjonsaktige i risikovillighet-begrepet. Videre tar han heller ikke stilling til hvorvidt

risikovillighet kan forstås som personlighets-basert eller situasjons og motivasjons basert. Risikovillighet er et begrep som bør brukes med forsiktighet, og begrepet benyttes i liten grad som begrep inne risikoforskning internasjonalt, og det fremstår som et ullent begrep også i det norske språk. Et bedre definert og klarere begrep er risikotilbøyelighet⁴. Dette begrepet vil bli benyttet videre i oppgaven og redegjort for i relasjon til teori rundt personlighetstrekk i underkapittel 2.2.

2.1.3 Prosesstilmærming

Selv om risiko ansees som kontekstuell og avhengig av persepsjon, må det enkelte individ ta en stilling til sine handlinger og sin adferd. Til grunn for dette ligger det en beslutningsprosess, som er en tredje tilnærming. På det individuelle plan gjøres dette som en tidvis enkel beslutningstaking som vi kan kjenne oss igjen i. Et eksempel kan være vurderingen av om vi skal krysse gaten nå, eller vente til bilen som kommer har kjørt forbi. Det er flere som argumenterer for at tilnærmingen til risiko først og fremst må sees som en mental prosess, og da gjerne i lys av beslutningstagnings-paradigme. For eksempel viser Kahneman (2011) til at tilsynelatende universelle faktorer påvirker hvordan mennesker gjør risikovurderinger (Kahneman, 2011). Deriblant fant de at fokus på tap fremfor potensiell vinning, medførte at både militære og politiske ledere var villige til å ta beslutninger som ut i fra spillteori (Von Neumann & Morgenstern, 2007) var langt mer risikable. En tendens som lot seg reversere, dersom man fokuserte på vinning i den samme problemstillingen. Senere studier har også funnet at en persons blodsukker nivå kan påvirke hvor villige man er til å ta mer risikofylte vurderinger. Eksempelvis fant man at israelske dommere var langt mindre villige til å godkjenne en ankesøknad, som er en mer risikabel beslutning, i perioden før lunsj enn i perioden etter lunsj (Baumeister, Tierney, & O'Hare, 2011). I en militær sammenheng er dette interessant da vanskelige beslutninger ofte må fattes under så vel fysisk som psykisk pressede situasjoner (W. D. S. Killgore, Vo, Castro, & Hoge, 2006; Momen et al., 2010).

⁴ Engelsk: Risk Propensity

2.1.4 Personlighet som tilnærming – teori om personlighetstrekk

Den mest omfattende tilnærmelsen til risiko er at individets tilbøyelighet til å ta risiko styres av den enkeltes personlighetstrekk. Personlighetstrekk kan i følge McCrae and Costa (2003, p. 25) defineres som:

«dimensjoner av individuelle forskjeller i tilbøyeligheten til å vise stabile mønstre av tanker, følelser og adferd»

Innenfor psykologien er det to hovedretninger for å forstå personlighetstrekk, den kausale og den deskriptive tilnærming. Med den kausale tilnærmingen beskrives personlighetstrekk som interne eller skjulte trekk ved en person, som forårsaker hvordan de handler. Eksempelvis: «...du snakker med mange andre mennesker, fordi du som liten hadde foreldre som sanksjonerte denne typen atferd.» eller «...Kari går på mange fester, fordi hun er utadvendt». I den kausale forståelsen av personlighet, forsøker man å forklare de observerte atferdstendensene. Ved å forklare relasjonsatferd ut i fra foreldrenes oppdragelses- og omsorgsstil fra personens barndom, slik som i det første eksemplet. Tilsvarende i det andre eksemplet ved å gi en karakteristikk av Kari, som utelater andre forklaringer, for eksempel at Kari har en kjæreste som drar henne med (Larsen & Buss, 2008).

Alternativet er den deskriptive tilnærmingen, definert av Holt et al. (2009, p. 663) som «den særskilte og relativt varige måten å tenke, føle og handle på som karakteriserer en persons respons på hendelser i livet». Den deskriptive tilnærmingen ser altså på trekk som en beskrivelse av relativt stabile, vedvarende aspekter ved en persons adferd (McCrae & Costa Jr, 1997). Eksempel: «...du er utadvendt, fordi du snakker med så mange mennesker..» (Larsen & Buss, 2008). Dermed kan man si at hovedforskjellen mellom kausale og deskriptive modeller er at man i førstnevnte, legger til et ”fordi” i atferdsbeskrivelsene. Generelt sett vil den kausale tilnærmingen vanskeliggjøre målinger og fastsettelse av personlighetstrekkene, ettersom personlighetstrekkene ansees som interne og skjulte, og vil bare delvis kunne sees som et uttrykk av oppførsel (Holt et al., 2012). Derimot gir den deskriptive metoden bedre muligheter for kategorisering og måling av personlighetstrekk (Larsen & Buss, 2008).

Innen fagfelt som studerer menneskelig adferd har det vært et behov for å beskrive og kategorisere menneskers personlighet. Forskning på ledelse og lederadferd er opptatt av hva som kjennetegner gode ledere, og hva som skiller gode ledere fra dårlige ledere.

Personlighetstrekk har blitt forsket på og brukt for å beskrive og forklare adferd. Blant trekkforskere er det en utstrakt enighet om at personlighet er både relativt stabil over tid, og egnet til å beskrive tilbøyelighet til ulike adferdsformer (Martinsen, 2009). Martinsen presiserer videre at sammenhengen mellom adferd og trekk hviler på at situasjonen åpner for uttrykk av de adferdsformer trekket disponerer. For eksempel er det ikke sikkert en persons fantasi og kreativitet kommer til uttrykk dersom personen er satt til å gjøre en rutinepreget eller konform oppgave.

Det er flere tilnæringer til å forstå og operasjonalisere hva personlighet er, og flere teorier som forsøker å forklare menneskers personlighet. Blant disse er trekkteoriene som har som utgangspunkt at de identifiserer personlighetstrekk gjennom adferd.

Utgangspunktet for trekkteoriene baserer seg på den leksikalske hypotese som sier at de personlighetstrekk som igjennom evolusjonen har vært viktig for menneskets overlevelse og fungering gjenspeiles i språket, og at de viktigste viktige personlighetstrekkene derfor mest sannsynlig er kodet inn språket som enkeltord (John, Angleitner, & Ostendorf, 1988; Poropat, 2009). Dette var utgangspunktet for Allport and Odbert (1936) sin studie, der de undersøkte måten mennesker omtaler hverandre på. I en grundig gjennomgang av ordbøker avdekket de 150.000 oppføringer av ulike adjektiv for menneskelige personlighetstrekk. Videre systematisering og faktoranalyser ble brukt for å finne grupper av adjektiver og personlighetsbeskrivelser som korrelerte med hverandre, men ikke med ord i andre grupper. (Holt et al., 2012). Dette var en tilnærming som senere har dannet grunnlaget for utviklingen av flere ulike trekkteorier. Der i blant Cattells «16 Personality Factor Questionare» (16PF), en personlighetstest som ser på variasjon mellom to ytterligheter, innen 16 faktorer (Holt et al., 2009). Eysenck laget en mer komprimert personlighetstest som beskrev variasjon i personlighet innen to hovedtrekk, Ekstroversjon og Stabilitet (Holt et al., 2009). Disse faktorene ble senere utviklet da modellen ble ansett for å være en sterk forenkling. Forskjellen mellom trekkteorien og for eksempel Jung's typeteori er at trekkteoriene dimensjonerer atferden, altså snakker de om i hvilken grad trekkene er fremtredende. Dette er i motsetning til typeteorien, der en person enten er den ene eller den andre kategorien, for eksempel enten ekstrovert eller intuitiv (Holt et al., 2009).

Det er imidlertid stort overlapp mellom hvilke faktorer som har gått igjen i de ulike tilnærmelsene, og i dag synes forskningen å i stor grad støtte opp under en fem-faktormodell, ofte referert til som «The Big-Five» (McCrae & Costa Jr, 1999). Femfaktormodellen for personlighetstrekk er et verktøy for vurdering og kategorisering av personlighetstrekk som har bidratt til å etablere en felles plattform for sammenheng mellom trekk og adferd innen lederskap (Yukl, 2013). Modellen er fremtredende i moderne psykologi (Poropat, 2009) og synes å ha blitt en etablert standard innen personlighetsforskningen (Martinsen, Nordvik, & Østbø, 2005, p. 421; McCrae & Costa Jr, 1997, p. 509).

Femfaktormodellen kategoriserer personligheten i fem hovedfaktorer eller dimensjoner knyttet til personlighet. Disse trekkene er igjen delt inn i seks underfasetter.

Femfaktormodellen består av dimensjonene nevrotisisme (neuroticism), ekstraversjon (extraversion), åpenhet for erfaringer (openness), medmenneskelighet (agreeableness) og planmessighet (Conscientiousness). (Martinsen et al., 2005)

For å operasjonalisere faktorene ble det utviklet en personlighetstest som kvantifiserer de fem faktorene og de 30 underfasettene. NEO PI-R⁵, utviklet av Costa and MacCrae (1992), er den mest brukte personlighetstesten utviklet for å måle femfaktormodellen for personlighet.

Testen er senere oversatt til en rekke språk, der i blant til norsk i 2003 (Martinsen, Nordvik, & Østbø, 2003). Fordi den er oversatt til flere språk, egner den seg også til krysskulturelle undersøkelser på tvers av nasjonalitet og språk (McCrae & Costa Jr, 1997). At den også er krysskulturellt validert er positivt, da det ofte er en utfordring med personlighetsmål ettersom kulturen kan gi seg uttrykk i personligheten (Hofstede & Bureid, 1993). Eksempelvis kan tyskere som gruppe tendere til å være mer strukturerte enn eksempelvis spanjoler, mens spanjoler derimot tenderer til å være betydelig mer utadvendte enn tyskere. Dette kan være interessant å merke seg i en militær sammenheng, hvor man samarbeider i blant annet NATO-alliansen på tvers av nasjonene, noe som gjør at trening, planlegging og ledelse av operasjoner også foregår i en internasjonal kontekst. En personlighetsmåling som gjør det mulig å sammenligne ledere på tvers av nasjonene er derfor nyttig.

Til tross for at femfaktormodellen og bruken av «Big Five» står sentralt i moderne psykologi og personlighetsforskningen, er det flere som kritiserer trekkteoriene og femfaktor-

⁵ NEO PI-R er forkortelse for The Revised Neuroticism, Extraversion, Openness - Personality Inventory. NEO PI-R måler fem faktorer med tilsammen 30 fasetter basert på 240 testledd. Det er også laget en kortversjon NEO FFI, Five Factor Inventory, som har 60 testledd som måler de fem faktorene. NEO PI-R ble oversatt til Norsk i 2003 (Martinsen et al., 2005)

tilnærmingen. Eksempelvis hevder Walter Mischel at modellen er dekontekstuell og generell, ved at den ikke tar hensyn til at menneskers opptreden er spesifikk og avhengig av situasjon, heller en sosialkognitiv tilnærming kjent som situasjonisme (Mischel, 1973; Reimann, 2008). Dette er noe som godt illustreres igjennom det herostratisk berømte Stanford Prison Experiment⁶ som gjennom et sosialpsykologisk eksperiment søkte å undersøke om menneskers adferd styres av trekk eller situasjon (Gerrig et al., 2011). Forsøket fant at forsøkspersonene var villige til å gjøre sterkt uetiske handlinger når situasjonens holdepunkter ble fremtredende nok. Implikasjonene fra studiene ga grobunn til kritikk av trekkforståelsene fordi alle forsøkspersonene på forhånd var grundig kartlagt igjennom en rekke psykometriske verktøy, der i blant personlighetstest, hvorpå ingen av disse kunne forklare forsøkspersonenes oppførsel under eksperimentet (Gerrig et al., 2011).

Mischels kritikk støttes av Block (2010) som mener at teorien både er for enkel og deskriptiv samt at den er basert på statistikk, og derfor ikke dynamisk nok. Denne kritikken blir møtt med at trekkteorien fremdeles er under utvikling (Matthews, Deary, & Whiteman, 2009). Tillegg er det et sterkt argument fra Barrick, Mount, and Judge (2001) at modellen i økende grad viser at personlighetstrekk bidrar til prediksjon av yrkesprestasjoner. Dette støttes også av Poropat (2009) som i sine funn for femfaktormodellen viser at modellen har både statistisk signifikans og praktisk nytte. Ved testing av modellen i Norge blir det påpekt at modellen er relevant i seg selv fordi den gir en omfattende beskrivelse av det personlighetspsykologiske terrenget og er konstruert for å måle alle trekkene og underfasettene i femfaktormodellen. Det felles standard måleinstrumentet NEO PI-R (Costa & MacCrae, 1992) er i tillegg oversatt til et stort antall språk. Testing av modellen konkluderer med at den internasjonalt mest renommerte personlighetstest for normalpsykologi også har nytte i klinisk arbeid i Norge (Østbø & Nordvik, 2008).

En metastudie av femfaktormodellen utført av Judge, Bono, Ilies, and Gerhardt (2002) støtter bruk av modellen i lederskapsforskning, noe også annen litteratur på området bekrefter (Chamorro-Premuzic & Furnham, 2003; Costa & MacCrae, 1992; Martinsen et al., 2003; McCrae & Costa, 2003). Femfaktormodellen har også i en årrekke vært benyttet av det norske Forsvaret (Skoglund, Martinussen, & Lang-Ree, 2014). I denne sammenheng kan det være

⁶ P. Zimbardo gjennomførte i 1971 et sosialpsykologisk eksperiment ved universitetet i Stanford, California, USA. Studenter skulle spille rollespill med fanger og fangevoktere, og skulle ta for seg mellommenneskelig dynamikk i et fengselsmiljø. Spesielt var målet med eksperimentet å undersøke i hvilken grad personlighetstrekk (disposisjonelle) eller sosialkognitive (situasjonelle) faktorer spiller inn på menneskers atferd i grupper. Eksperimentet måtte avbrytes fordi forholdet mellom fanger og fangevoktere eskalerte på en slik måte at det ble uetisk og med fare for liv og helse. I dag regnes det fremdeles som en av de mest sentrale sosialpsykologiske eksperimentene i psykologiens historie (Gerrig, Zimbardo, Campbell, Cumming, & Wilkes, 2011).

verdt å merke seg at Judge et al. (2002) poengterer at modellen i militære settinger kan være mer usikker som verktøy. Dette grunnis med at militært ansatte utgjør en homogen masse med veldig like tilnærminger og erfaringer, hvor forskjellene kan være mindre identifiserbare, noe som får støtte av (Rueb, Erskine, & Foti, 2008).

Selv om modellen er godt egnet til å kategorisere og dimensjonerer atferden, beskriver ingen av personlighetstrekkene direkte adferdstrekk som sier noe om individets forhold til risiko. I følge Soane & Schmiel (2005) vil individer ta eller unngå risiko på linje med det som ligger i deres personlighetskarakter (Soane & Chmiel, 2005). Det er spesielt to personlighetstrekk som innen risikoforskning har blitt viet stor oppmerksomhet. Spenningssøkning og impulsivitet (M. Börjesson et al., 2011).

M. Zuckermann er en av de som har drevet mest omfattende forskning på dette området. Han beskriver spenningssøkning som en søken etter nye, varierte, komplekse, intense opplevelser og erfaringer med vilje til å ta fysisk, sosial, juridisk og finansiell risiko for å få til en slik opplevelse (Zuckerman, 2007, p. 49). Videre presiserer han at spenningssøkere jakter ikke risiko for risikoens egen del, den er et produkt av søkningen etter spenning (Zuckerman, 2007). Impulsivitet handler derimot om individets kontroll over egne tanker og oppførsel, eller snarer er mangel på evnen til å planlegge sin opptreden (Fischer & Smith, 2004), mens spenningsøking handler om en villet og kontrollert jakt på spenning (Zuckerman, 2007). Dette kan best illustreres med Zuckermans definisjon på spenningssøkning: «Sensation seeking is a trait defined by the seeking of varied, novel, complex and intense sensations and experiences, and the willingness to take physical, social, legal and financial risks for the sake of such experience» (Zuckerman, 1994)

Flere studier ser på spenningssøking som en personlighetsfaktor som skiller «risiko-takere» fra «ikke risiko-takere» (Momen et al., 2010). Risiko assosiert med spenningssøking er frivillig risiko, fareelementer som den enkelte selv velger å utsette seg for. Eksempler på dette kan være røyking, ekstrem sport, bruk av narkotika osv. Å velge å jobbe innenfor risikoprosesjoner slik som brannmann, soldat og politi, plasseres i samme kategori. «These [risks] are voluntary rather than involuntary risks» (Zuckerman, 2007, p. 53). Det motsatte er ufrivillig risiko, noe som ikke kan velges bort, for eksempel faren for naturkatastrofer eller atomulykker, fare elementer en i liten grad kan påvirke, eller velge bort.

Zuckerman har i sine studier forbundet med spenningssøkning, utviklet en skala for å måle individers tendens til spenningssøkning, Sensation Seeking Scale (SSS) (Zuckerman & Link, 1968). Den fordeler begrepet spenningssøkning i fire under trekk;

- 1) Spennings- og eventyrsøkende, som innebærer en villighet til å utsette seg for fysisk risiko.
- 2) Opplevelsessøkende, som innebærer behovet for nye og spennende opplevelser.
- 3) Manglende hemninger, som innebærer en tilbøyelighet til å ta sosial og helsemessig risiko, gjennom for eksempel høyt alkoholinntak og tilfeldig sex.

- 4) Kjedsomhetsaversjon, som innebærer liten tålmodighet og rastløshet spesielt knyttet til monotone situasjoner (Zuckerman, 2007) som sitert i (Marcus Börjesson & Enander, 2011b).

De ulike kombinasjonene av disse underfaktorene blir brukt til å identifisere forskjellen mellom positiv spenningssøkning - gjennom for eksempel yrke og idrett i motsetning til negativ spenningssøkning gjennom ulovlige aktiviteter som for eksempel kriminalitet, vold og uvettig bilkjøring. Dette er også benyttet i flere undersøkelser i militær sammenheng, for eksempel i (M. Börjesson et al., 2011) som ser på risikoatferd relatert til blant annet spenningssøkning hos vernepliktige svenske soldater. Tilsvarende ser Glicksohn, Ben-Shalom, and Lazar (2004) i en studie blant soldater på sammenheng mellom uakseptabel risiko-adferd og personlighetstrekk. Begge studiene viser at dette har en militær relevans.

Fischer and Smith (2004) hevder at det er søken etter spenning som skiller menneskene som tenderer til å ta større risiko fra resten av befolkningen⁷, og at det er graden av ettertanke som skiller om det er vil være en positiv eller negativ form for risikotendens. Spenningssøkere med høy grad av ettertanke vil engasjere seg i det som tidligere er omtalt som positiv spenningssøkning. Spenningssøkere med lav grad av ettertanke vil engasjere seg i negativ spenningssøkning (Fischer & Smith, 2004). Impulsivitet i relasjon til risiko har også vist seg å kunne forklare forskjellen mellom det som kan sees som egnet risikotakning i militær sammenheng, og det som er uegnet og farlig risiko-takning (Marcus Börjesson & Enander, 2011b). Impulsivitet blir også delt opp i underfaktorer for bedre å forklare hvilke personlighetstrekk som resulterer i impulsiv adferd. Whiteside og Lynam (2001) delte impulsivitet opp i fire underfaktorer; iver⁸ (eng. Urgency), mangel på ettertanke (eng. lack of

⁷ I Breivik (2015), den såkalte befolkningsstudién, blir det gjort en studie av hva som er den norske befolkningens risikotilbøyelighet. Funn fra studien foreløpig kun er offentliggjort ved presentasjoner ved internasjonale forskerkonferanser,:

Breivik, G., Sookermany, A McD. og Sand, T.S. "Risk-taking attitudes in the Norwegian population: Any consequences for the Armed Forces?" The 13th Biennial conference of European Research Group on Military and Society (ERGOMAS). Ra'anana, Israel, June 08 – 12, 2015.

⁸ Egen oversettelse av: Urgency, lack of Premeditation og lack of Persistence

Premeditation) , mangel på tålmodighet (eng. lack of Perseverance) og spenningsøkning (eng. Sensation seeking). Det betyr at også impulsivitet er et komplisert område innenfor forklaring av risikoatferd. Selv om det i oppgaven er valgt å ikke tillegge impulsivitet særlig vekt er det viktig å ta med at både spenningsøkning og impulsivitet utgjør viktige forklaringsfaktorer med tanke på forskjellen i menneskers måter å ta risiko på. I kombinasjonen av personlighetstrekk tillegges både spenningsøkning og impulsivitet vesentlig forklaringskraft ovenfor hvor risikotilbøyelige mennesker er (Marcus Börjesson & Enander, 2011b; Glicksohn et al., 2004). I forståelsen av risikotilbøyelighet er det derfor vesentlig å ta hensyn til disse i forklaring av hvilke personlighetsprofiler som er egnet innenfor risiko-yrker som forvaret (Marcus Börjesson & Enander, 2011b, p. 3; Fischer & Smith, 2004; Milgram, 1991). Dette vil også ha relevans innen andre yrkeskategorier hvor tilbøyelighet til å ta risiko, eventuelt fravær av tilbøyelighet til å ta risiko, er interessant og viktig å identifisere. Dette kan for eksempel være flygeledere, sivile piloter, og personell som håndterer høy-risiko materialer som eksplosiver, giftige eller radioaktive stoff, hvor det er ønskelig med lavest mulig grad av risikotilbøyelighet. Eller det kan være innen for eksempel finans, økonomi og aksjespekulasjon hvor risikotilbøyelighet kan være ønsket. Imidlertid medfører militær trening, operasjon, og ikke minst konvensjonell krig stor grad av risiko. Risikotilbøyelighet – med evne og vilje til å utsette seg selv for fare og risiko er der gjennom en viktig attributt for militære ledere (Browne, 1999; Frost, Fiedler, & Anderson, 1983). Således er det rimelig å anta at militære ledere trenger større grad av risikotilbøyelighet enn av det motsatte, risikoaversjon. Følgende definisjon av risikotilbøyelighet er godt beskrivende for oppgaven:

“The riskier of two choices with equal expected values is that with higher payoff variance. Preference for that option is called risk proneness⁹ or risk seeking, while preference for the low-variance option is called risk aversion” (Daly, 2001, p. 3)

Risikotilbøyelighet er en kritisk komponent i vurderings og beslutningsprosesser i militæresammenheng. Effektive beslutningsprosesser er komplekse, og blir påvirket av utallige faktorer, både kognitivt og emosjonelt. (W. D. S. Killgore et al., 2006) Som nevnt tidligere vil en for stor grad av risikotilbøyelighet representere en risiko i seg selv, tilsvarende vil fravær av risikotilbøyelighet kunne representere en risiko. Spesielt i militær sammenheng er dette viktig da det handler om å gjennomføre operasjoner tap av liv, helse og materiell i begge

⁹ Risikotilbøyelighet, Engelsk, risk proneness/risk propensity, Svensk, riskbenägenhet

tilfellene kan være en konsekvens. I tråd med den overordnede problemstillingen, kan man her argumentere for at tidlig identifikasjon av individer som er farlig risikotagende eller spenningssøkende vil ha betydning i en risikofylt virksomhet som Forsvaret (Marcus Börjesson & Enander, 2011b). «The ability to take deliberate and essential risk is crucial to handle today's complex and uncertain security environment and to maintain a high level of safety and accuracy in an operational environment» (Lescher, 2008) sitert i (Momen et al., 2010, p. 130).

Sett i lys av at, risikoatferd og personers tilbøyelighet til å ta risiko, er interessant på flere områder, så vell sivilt som militært, er det utviklet flere metodiske måleinstrumenter. Det utfordrende er at de metodisk benytter forskjellig tilnærming og dermed operer med ulike mål og operasjonaliseringer av risikotakningen.

Spørsmålet blir da, hvilke måleinstrument egner seg best for å kartlegge det elementet av risikotakning som her er av interesse?

Alt i 1964 utviklet Zuckermann den nevnte Sensation Seeking Scale (SSS) (Zuckerman & Link, 1968). Skalaen ble opprettet med det formål å forbedre forståelse personlighetstrekk som nevrotisisme, antisosial atferd og psykopati, med fellesnevneren spenningssøking. Målingen gjøres basert på den tidligere nevnte oppdelingen av spenningssøking i de fire trekkene; spennings- og eventyrsøkende (Thrill and Adventure Seeking, TAS), opplevelsessøkende (Experience Seeking, ES), manglende hemninger (Disinhibition, Dis), og kjedsomhetsaversjon (Boredom Susceptibility BS) som oversatt i (Marcus Börjesson & Enander, 2011b). Hver delskala inneholder 10 elementer, totalt 40 elementer. Siden spenningssøking er et sentralt trekk ved risikotilbøyelighet, representerer også skalaen en verdi i den rollen (Zuckerman, 2007). SSS er sentral, og benyttes i et flertall av studiene som ser på spenningssøking (Marcus Börjesson & Enander, 2011b). Imidlertid er det problematisk at skalaen i så stor grad påvirkes av de tidligere nevnte demografiske variablene kjønn og alder (Sicard, 2001). I tillegg peker Zuckerman (1994) på to forhold som påvirker forholdet mellom spenningssøking og risiko. Det ene er tidligere opplevd risiko, som påvirker hvordan risikoen oppfattes, individets risikopersepsjon (eng. appraisal). Studier har vist at studenter som tidligere har opplevd situasjoner som var risikable tenderer til å oppfatte risiko på senere tidspunkt som lavere en andre. Det andre forholdet er at individer med trekket spenningssøking opplever risiko generelt som lavere. Trekket spenningssøking flytter grensen

for hva som spennende og med det opplevd som risikabelt. Studier viste at studenter som hadde høy verdi av trekket spenningssøking generelt klassifiserte nye opplevelser som mindre risikable (Zuckerman, 1994).

For å ta høyde for svakhetene til SSS, er det senere utviklet flere skalaer som søker å måle individets forhold til risiko. Det er imidlertid fordeler og ulemper ved alle avhengig av bruksområdet.

Domain-Specific Risk-Taking Scale (DOSPERT) (Weber, Blais, & Betz, 2002), er utviklet basert på at beslutninger som tas med risiko er påvirket av flere forskjellige omkringliggende faktorer. Skalaen vurderer tilbøyelighet til å ta konvensjonell risiko, og tilbøyeligheten til å engasjere seg i risikofylt aktivitet, basert på den enkeltes oppfatning av hva som regnes som risikabelt. Risikotilbøyeligheten måles innenfor fem forskjellige domer; etisk, investering, gambling, helse / miljø, rekreasjon og sosialt (Blais & Weber, 2006). Undersøkelser har vist at denne skalaen kan benyttes til å identifisere tendenser til risiko-taking i militær kontekst, på tross av at skalaen er utviklet for å måle risikotakning i en ikke militær kontekst. Imidlertid skiller den ikke mellom positiv (adaptiv) og negativ (maladaptiv) risikoadferd (Momen et al., 2010), noe som er vesentlig i en militær kontekst (Marcus Börjesson & Enander, 2011b). Spørsmålene i skalaen er tilpasset sivil kontekst og fremstår lite relevante i militær kontekst, selv om den er testet for dette.

Videre utviklet Sicard et al. (1999) en skala rettet mot å måle konkret elementer av det som ansees som risikotilbøyelig adferd (Sicard et al., 1999). Basert på at risikotilbøyelighet ofte er omtalt i sosiologiske og psykologiske studier uten tilstrekkelig å kunne graderes, og med kritikk til SSS som sårbarhet ovenfor alder og kjønn, utviklet de Evaluation of Risks (EVAR) Scale. EVAR-skalaen (Sicard, 2001) består av 24 diktome skalaer hvor spørsmålene skal besvares med en gradering mellom to ytterligheter. Opprinnelig er EVAR-skalaen utviklet for fransktalende deltakere, men den har siden blitt oversatt og validert både for engelsktalende (W. D. S. Killgore et al., 2006) og svensktalende deltagere (Marcus Börjesson & Enander, 2011b).

Skalaen består av fem beskrivende deler: (1) Self-control, (2) dangerseeking, (3) energy, (4) impulsiviness og (5) invincibility. Den engelske versjonen velger en trefaktor løsning som består av: (1) Recklessness/impulsivity, (2) Self-confidence og (3) Need for control. I tillegg til delskalaer i faktorer, gir EVAR-skalaen også et summert totalmål på risikovilje ved et

gjennomsnitt av resultatet på de 24 spørsmålene, som så gir en indikasjon på kandidatens risikotilbøyelighet (W. D. S. Killgore et al., 2006, p. 233).

EVAR-skalaen er opprinnelig testet på franske militære piloter og skulle brukes til å måle risikotilbøyelighet i militære spesialoperasjoner. Rasjonale for dette er begrunnet i at beslutninger og risiko er tett knyttet sammen fordi man konstant må vurdere, sammenligne, og håndtere risiko for å kunne ta beslutninger. Skalaen ble også utviklet fordi det ikke fantes andre vurderingsformer som så isolert på risikotilbøyelighet (Sicard, 2001). EVAR skalaen blir i likhet med DOSPERT kritisert for ikke å ta hensyn til forskjell mellom positiv og negativ risiko-adferd. Samtidig er det påpekt at ved måling på selektert militært personell vil de med tendens til negativ risiko være selektert bort (Lubin et al., 1999).

Likevel er senere Military Operational Risk Taking Scale (MORTS) (Momen et al., 2010), designet av amerikanske militærpsykologer for å kunne identifisere militært personell med tendens til for høy, eller for lav risikovilje sett ut ifra oppdraget. Skalaen består av 31 spørsmål, som søker å skille mellom tilbøyelighet til å ta uviktig eller mistilpasset risiko versus tilpasset eller viktig risiko hos operativt militært personell. Dette er en dimensjon andre skalaer ikke skiller i mellom (Momen et al., 2010). Denne dimensjon som er viktig i en militær kontekst, og spesielt dersom andre former for seleksjon som kan skille negativ/farlig risiko adferd ikke er gjennomført.

Risikotilbøyelighet er altså en målbar dimensjon, men hva kan den fortelle oss?

Det er gjort en hel del forskning på risiko-relatert adferd, brorparten av denne synes å fokusere på hvilke personlighetstrekk som korrelerer med risikabel opptreden. Forskningen har primært vært basert på intensjonell adferd i ikke-militær kontekst, slik som idrettslig og økonomisk risiko. I militær kontekst, der risiko ikke er noe som kan velges bort, er det gitt lite oppmerksomhet til hvilke individuelle og organisatoriske egenskaper som påvirker risikotilbøyelighet (M. Börjesson et al., 2011, p. 661).

Milgram (1991) hevdet tidlig på 90 tallet at det innenfor Militær Psykologi er gjennomført lite formell forskning på personlighetsfaktorer. En dokument-undersøkelse i regi av Norges Idrettshøgskole (NIH) viser at mengden av peer-reviewed publikasjoner med fokus på risiko og personlighetstrekk har vært økende de siste 15 årene (Sookermany et al., 2015). For eksempel er det nylig gjennomført fire svenske studier som ser på faktorer som påvirker

risiko- og sikkerhets-adferd i militær sammenheng (Marcus Börjesson & Enander, 2011a). samt ytterligere en studie som ser på risikotilbøyelighet, impulsivitet og sikkerhetsvurderinger, også innen militær virksomhet (Marcus Börjesson & Enander, 2011b). I Norge er det startet et større forsknings og utviklingsprogram (Research & Development) i regi av Norges idrettshøgskole Forsvarets institutt (NIH/F) som er en underavdeling av Forsvarets høgskole (FHS). Programmet heter «Learning under Risk» (LuR), og har som mål å beskrive, forstå og forklare risikodimensjonen i soldaters militære ferdighetslæring før, under og etter deltakelse i militære operasjoner (Sookermany et al., 2015). Både i Norsk, Nordisk og internasjonal sammenheng er det imidlertid lite forskning som ser på sammenheng mellom risikotilbøyelighet, og prestasjon. Likevel er det en del studier som antyder at det er en sammenheng. Eksempelvis finner studier av amerikanske soldater en negativ sammenheng mellom risikoatferd (risikabelt alkoholinntak, røyking, uansvarlig bilkjøring) og utdanningsnivå (W. D. S. Killgore et al., 2006; Williams, Bell, & Amoroso, 2002). Det er også vist til sammenhenger mellom risikotilbøyelighet og lederskap i en tredelt studie på militære ledere og brannmenn. Den viste at ledere som tok personlig risiko også ble klassifisert som de beste lederne av sine undergitte, og som de mest effektive lederne av sine overordnede (Frost et al., 1983).

Andre studier har vist til sammenheng med risikotilbøyelighet på flere områder hos individer. For eksempel er det vist at Amerikanske soldater som viser risikabel opptreden gjennom for eksempel overdreven bruk av alkohol viser også tendenser til risikabel opptreden på andre områder som uansvarlig kjøring, røyking og manglende bruk av sikkerhetsbelte (Williams et al., 2002). Videre har forskning på Israelske soldater vist at risikabel adferd, som for eksempel uvettig omgang med våpen, er en reaksjon hos soldater som er utsatt for operasjonelt stress. Dette knyttes både opp i mot spenningssøking, men også til andre risikorelaterte personlighetstrekk beskrevet i femfaktormodellen slik som elementer av nevrotisisme (impulsivitet og angst) (Ben-Shalom, Glicksohn, & Estrada, 2013).

Individens risikotilbøyelighet synes dog å påvirkes av både kontekstuelle og situasjonelle aspekter. Situasjons-aspekter karakteriseres som påvirkelig av situasjon, kontekst og omgivelser (ikke stabile). Stress og høyt arbeidspress har for eksempel vist seg å lede til økt tendens til risiko-takning. Dette er situasjoner som ofte er relevante i militære operasjoner og kontekst. For eksempel har forskning vist at piloter utviser større risikotilbøyelighet i form av

økt impulsivitet når de var søvndepriverte (Sicard, 2001). Samtidig synes tidligere erfaringer å kunne gi langsiktig effekt på grad av risikotilbøyelighet. Dette er eksempel på dette er illustrert i en undersøkelse som fant at amerikanske soldater som hadde vendt hjem fra Irak, etter å ha vært utsatt for voldsomme stridshandlinger, tenderte til å ha økt risikotilbøyelighet (W. D. Killgore et al., 2008). Killgore peker spesifikt på det faktum at militært personell i operasjoner er spesielt utsatt for ekstrem situasjons påvirkning gjennom komplekse operasjoner med høyt tempo, livstruende omgivelser, fysiske anstrengelser, underskudd på søvn og med ansvar for dyrt og potensielt dødelige våpensystemer. Og mener derfor det er spesielt viktig at risikotilbøyeligheten hos militært personell vurderes (W. D. S. Killgore et al., 2006).

En annen faktor som gjør at risikotilbøyelighet bør vurderes, er relasjonen til teoretiske og akademiske ferdigheter. I en studie av Wolfe and Johnson (1995) ble det vist negativ relasjon mellom risikotilbøyelighet og skolepoeng¹⁰. Andre har også påpekt tilsvarende, for eksempel både (O'Connor & Paunonen, 2007) og (Poropat, 2009) at personlighetstrekk relatert til risikotilbøyelighet påvirker akademiske resultater. Sett i lys av at kandidatene til den militære lederutdanningen ikke bare skal bli ledere, men også potensielt skal også gjennomføre flere års skolegang i henhold til Forsvarets militære utdanningsordning. Dette er dette interessant sett i lys av at Forsvaret utdanner i dag sine leder gjennom Krigsskolene til Bachelor-nivå, og gjennom høyskolen til Master-nivå (*St.Meld 14* 2012). I tillegg gjennomføres det en rekke doktorgradsstipendiater i relasjon til nasjonale universiteter. Kandidatens risikoatferd får dermed ikke bare påvirkning på deres utøvelse av ledelse gjennom øving, planlegging og gjennomføring av operasjoner. Kandidatens risikoatferd kan også ha betydning for gjennomføringen av den mer teoriorienterte læringen som etter hvert kan nå akademisk nivå. Spørsmål om det kan være sammenheng mellom kandidaters risikotilbøyelighet og skole resultater er derfor interessant. Basert på teorien vil det kunne forventes en negativ sammenheng.

Dersom det påvises sammenheng mellom måling av kandidaters risikotilbøyelighet og oppnådde skole- og lederresultater, vil det videre være interessant å se betydningen av dette. Dersom sammenhengen kan tilføre ny verdi i forhold til metodene som brukes ved seleksjon av kandidater til Befalsskolene, er det interessant. Skal det tilføres kraft til forklaringsverdien

¹⁰ Cumulative grade point average

som metodene som alt benyttes har. Siden metodene som alt benyttes er godt validerte over flere år og er velrennomerte internasjonalt er det vanskelig å tilføre signifikant økning til den verdien de representerer. Likevel er det relevant å stille spørsmålet i denne sammenheng.

Dette kapitlet har gitt gode indikasjoner på at risikotilbøyelighet bør forstås som en sentral egenskap i den militære sammenheng. Samt at risikotilbøyelighet er en sentral egenskap innenfor militært lederskap. Det er derfor interessant å se nærmere på risikotilbøyelighet og spesielt om risikotilbøyelighet kan predikere lederadferd. Det er også indikasjoner på at stor grad av risikotilbøyelighet kan påvirke teorifaglige og akademiske resultater negativt. Derfor er det også interessant å se nærmere på om risikotilbøyelighet står i negativ relasjon til skolerresultater. På dette grunnlaget fremsettes hypotesene:

Hypotese 1: Risikotilbøyelighet er positivt relatert til militære lederresultater.

Hypotese 2: Risikotilbøyelighet er negativt relatert til skolerresultater.

Hypotese 3: Risikotilbøyelige vil ikke gi noe tilleggseffekt i å forklare skolerresultater – teori (a), skolerresultater samlet (b) og militær ledelse (c) - når en kontrollerer for de de eksisterende variabler som anvendes i dagens seleksjonsprosess.

2.2 Militær profesjonsidentitet

I tillegg til de fire tilnærmingene til risiko som oppgaven har sett på, er det ytterligere et vesentlig perspektiv som er gjeldende for sammenheng mellom individet og risikoatferd i forbindelse med utføringen av den militære profesjonen. Senere forskning hevder at blant annet personlighet, alminnelige evner, kulturell og sosial begavelse, de interne¹¹ kapasitetene vi har som individer, har mindre betydning en det som tidligere er hevdet innen forskning. Bruce Newsome hevder at det som former oss mest som soldat hovedsakelig er de ytre¹² egenskapene som man får gjennom militær trening, sosialisering og erfaring. De militære verdiene og ferdighetene individene tilegner seg. (Newsome, 2007, p. 70). Forskning på profesjonsidentitet underbygger noe av det samme. Det argumenteres for at måten det enkelte

¹¹ Oversettelse av eng. intrinsic

¹² Oversettelse av eng. extrinsic

individ ser på seg selv i relasjon til sin profesjon blir uttrykt gjennom individets adferd (Johansen, 2013; Newsome, 2007). Militær profesjonsidentitet¹³ har vært tema for forskning både fra et individ- og organisasjonsperspektiv gjennom en årrekke, anført at toneangivende forskere som blant annet (Huntington, 1957), (Janowitz, 1960) og (Moskos, 1977). Til tross for økt oppmerksomhet rundt feltet eksisterer det fortsatt ulike tolkninger og oppfatninger av hvordan militær profesjonsidentitet skal forstås, måles, og hvordan det påvirker individene i en militær organisasjon. (Johansen, Laberg, & Martinussen, 2013, p. 863) Med bakgrunn i den norske utviklingen av den militære profesjon, som etter den kalde krigen skjøt fart under da værende forsvarssjef Sverre Disens, utviklet Bandlitz Johansen et al. (2013) et måleinstrument for å kartlegge aspekter ved militær profesjonsidentitet, (NPIS, Norwegian military Profession Identity Scale) (Johansen, 2013). Instrumentet muliggjør målinger av opplevd profesjonsidentitet langs tre forskjellige dimensjoner; Idealisme, Profesjonalisme og Individualisme.

Idealisme «arven» tar utgangspunkt i det som var den dominante militære profesjonsidentiteten under den kalde krigen og som med sterk nasjonal fokus var basert på sterk kollektivism, patriotisme og altruisme.

Profesjonalisme (idealet) tar utgangspunkt i forståelsen av den ideelle soldat, som har sterke felles normer og verdier, er profesjonell i sine ferdigheter og sin opptreden, som er villig og motivert til å delta i enhver internasjonaloperasjon forpliktet av felleskapet, lojalitet til oppdrag og ønsket om å delta i stridighetene. Dette er beskrivelser som kan gjenkjennes fra det normative doktrinære grunnlaget blant annet Forsvarets fellesoperative doktrine (FFOD) (Forsvaret, 2014) og Forsvarssjefens grunnsyn på ledelse i Forsvaret (Forsvaret, 2012). Profesjonalisme kan derfor betraktes som et uttrykk for de krav og forventninger Forsvaret stiller, og i så henseende fremstår profesjonalisme som den foretrukne identiteten i Forsvaret (Johansen et al., 2013). Dette impliserer samtidig en nødvendighet om å være forberedt og klar til å delta i risikable og farlige oppdrag, både mentalt og fysisk. For å stå best rustet til slike oppdrag vil det derfor være nødvendig med en viss grad av risikotilbøyelighet. Johansens studie (2013) viser også at den militære profesjonsidentiteten, herunder

¹³ Ordet henspiller på å identifisere seg med profesjonen, en profesjon kjennetegnes gjennom sin representasjon av et avgrenset fagfelt, formalisert utdanning og etiske reguleringer. Det beste eksemplene på dette er leger og jurister. (FFOD, 07 .185) definerer «det å være soldat er, uavhengig av grad, en profesjon på lik linje med andre profesjoner som jurister og leger»

profesjonalisme, har sammenheng med den utrykte adferden. I en militær kontekst vil en stor grad av adferden nettopp være i relasjon til risikoperspektivet, gjennom øving, planlegging og gjennomføring av operasjoner med til tider stor risiko. Slik sett vil det være naturlig å forvente en positiv sammenheng mellom det som er Forsvarets foretrukne identitet (profesjonalisme) og risikotilbøyelighet. Det kan diskuteres hvorvidt dette er en lineær sammenheng, eller om grad av risikotilbøyelighet på et gitt nivå faktisk kan gå over til å være dysfunksjonell, men dette adresseres ikke eksplisitt i oppgaven.

Individualisme (trusselen) måles i bildet av den postmoderne samfunnsutvikling der nasjonalstatens autoritet og kollektive verdier svekkes til fordel for selvopptatthet og individualisme. Individualismen står i sterk motsetning til de verdiene som profesjonalismen representerer, og er ikke en ønsket del av profesjonsidentiteten.

Med utgangspunkt i denne teoretiske analysen vil det derfor gi mening å fremme hypotesen om at det eksisterer en positiv assosiasjon mellom profesjonalisme og risikotilbøyelighet.

Hypotese 4: *Det er en positiv sammenheng mellom risikotilbøyelighet og profesjonalisme*

3 Metode

Dette kapittelet vil redegjøre for metodene som er benyttet for å teste hypotesene samt bakgrunnen for valget av disse. Metodene er valgt med hensikt for å belyse problemstillingen på en best mulig måte. Videre trekkes utfordringer knyttet til metodene som er benyttet i oppgaven frem. Vurdering av metodene og måleinstrumentene benyttet i datainnsamling vil bli diskutert i et eget underkapittel. I tillegg gjøres en vurdering av frafall av data.

3.1 Deltagere og prosedyre

Oppgaven tar utgangspunkt i data fra Forsvarets lederkandidatstudie 2015-2020 som ble utført av avdelingen for militærpsykologi og lederutvikling ved FHS/FSTS.

Lederkandidatstudien undersøker fremtidige lederkandidater som gjennomfører Forsvarets opptak og seleksjon (FOS) til Forsvarets befalsskole (BS) og følger dem til endt utdanning.

Formålet med studien er å fremskaffe data som kan kvalitetssikre og videreutvikle seleksjonsprosessen, og bidra til videreutvikling av utdanning og lederutviklingsmetoder i Forsvaret. Prosjektet er vurdert og godkjent av Norsk samfunnsvitenskapelige datatjeneste AS (NSD), 16. juni 2016.

Videre er uttrekk av prestasjonsdata fra befalsskolene godkjent av «Forsvarets nemd for godkjenning av datautlevering» (Blankett 0592). Denne nemden ble opprettet våren 2016, etter at Lederkandidatstudien var iverksatt, likevel var det ønskelig med godkjenning av data-uttrekk. Uttrekk av data ble godkjent av Nemda i brev av 11.10.2016 ved Sjef Forsvarets Høgskole. Til denne oppgaven har jeg mottatt et anonymisert datasett fra studien med spesifiserte variabler fra prosjektleder Thomas Hol Fosse ved FHS.

Datagrunnlaget for denne oppgaven er samlet inn på tre adskilte tidspunkt. Første del av datagrunnlaget (T1) er data innhentet før FOS. Dette gjelder alminnelige evnenivå og skolerresultater. Måling av alminnelig evnenivå (AE) gjennomføres i forbindelse med sesjon. Når kandidatene søker befalsskolene sender de inn skolerresultater fra videregående skole. Andre måling (T2) ble gjennomført i forbindelse med Forsvarets opptak og seleksjon til befalsskolene i 2015 (FOSBS 2015). Som en del av opptak og seleksjonsprosessen gjennomføres det en grundig testing av kandidatene, gjennom intervju, styrketester og psykologiske prøver. Dette har gitt verdier for Lederprognose og Skoleprognose, samt fysisk styrke og utholdenhet. En egen del av opptaket gjennomføres som en feltøvelse, hvor kandidatene testes i lederrollen, og må gjennomføre case-løsning. Denne testingen har gitt grunnlaget for offisersvurderingen.

I tillegg til de vanlige seleksjonstestene besvarte kandidatene et spørreskjema som en del av Lederkandidatstudien. Den undersøkte en rekke tilleggsvariabler som ut fra et teoretisk grunnlag predikerer prestasjoner og/eller er viktige egenskaper i en militær kontekst, herunder risikotilbøyelighet og personlighetstrekk. Besvarelsen av spørreundersøkelsen var frivillig, og kandidatene samtykket til deltagelse. Samtykket innebærer tillatelse til å koble svarene i spørreskjemaet til FOS resultater og prestasjonsdata fra befalsskolen.

Tredje datapunkt er (T3) prestasjoner etter fullført befalsskole. Disse dataene er innhentet i forbindelse med denne oppgaven, høsten 2016. Det eksisterer ikke noe enhetlig metode for innlegging og lagring av prestasjonsdata ved Forsvarets fire befalsskoler. Derfor er deler av dataene for den enkelte kandidat hentet ut fra Forsvarets program for personellforvaltning i

Forsvarets felles integrerte forvaltningssystem (FiF)). Disse dataene er igjen hentet ut og gjort tilgjengelige ved hjelp av personell ved Forsvarets personell- og vernepliktssenter (FPVS). Videre er prestasjonsdata hentet ut fra den enkelte av Forsvarets befalsskoler, og gjort tilgjengelig for til bruk i oppgaven. Noe har vært enkelt tilgjengelig gjennom datafiler og excel-ark, mens andre deler kun har vært tilgjengelig i papirversjon og har derfor blitt registrert manuelt. Denne studien består således av FOS data, selvrapporterte data og prestasjonsresultater etter 1 år på befalsskolene.

Det var totalt 4944 søkere til FOS sommeren 2015. 1848 ble innkalt og 1288 møtte. Etter opptak og seleksjon fikk 466 elever plass ved Forsvarets befalsskoler. Totalt 1107 kandidater besvarte spørreskjemaet (T2). Ved T3 ble det samlede prestasjonsresultater fra 440 kandidater samlet inn. Utvalget ved T2 besto av 80.8% menn og 19.2% kvinner. Snittalderen ved T2 var 19.5 år. Alle deltakerne var norske statsborgere, noe som er en forutsetning for utdanning til befal i Norge.

3.2 Måleinstrumenter

Dette kapittelet gir en oversikt over måleinstrumentene som er benyttet til innsamling av data som grunnlag for studien.

3.2.1 Data fra Forsvarets opptak og seleksjon

Alminnelig Evnenivå (eng. General Mental Ability) (AE/GMA): Testen for alminnelig evnenivå (AE) gjennomføres på sesjonen, evt på FOSBS dersom dette ikke allerede er gjennomført. AE-testen har meget god dokumentasjon som underbygger dens reliabilitet og validitet som testgrunnlag (Skoglund et al., 2014; Sundet, Barlaug, & Torjussen, 2004). Det benyttes tre deltester for å måle AE; Numerisk - som måler primært regneferdigheter og resoneringsevne; Generell - som måler abstrakt resoneringsevne og evne til å finne logiske beslutningsregler, basert på ikke-verbale tester; Verbal – som måler verbale evner gjennom begrepsforståelse. Resultatet gir en normalfordelt stanineskåre fra 1 til 9 basert på kandidatens skåre sammenlignet med sammenligningsgrunnlaget (normgruppa). Hvorav 1 indikerer at

kandidaten er blant de 4% som presterer dårligst, 5 er gjennomsnittlig, og 9 indikerer at kandidaten er blant de 4% beste.

Skolepoeng (eng. Grade Point Average) (GPA): Skolepoeng beregnes på grunnlag av karakterene fra videregående skole. Karaktersnittet blir beregnet om til karakterpoeng bygget på en standpunkt karakter som er rangert i fra 1 til 6, hvor 6 er best.

Utrekningen av skolepoeng gjøres etter en felles nasjonal mal for opptak til høyere utdanning (Kunnskapsdepartementet, 2016).

Skoleprognose (SP) (eng. Academic prognosis): Skoleprognosen utarbeides i forbindelse med FOSBS, og angir hvordan en tror søkeren vil prestere på skolen. Prognosen er et produkt av en kombinasjon av alminnelig evnenivå AE, Skolepoeng og lederprognose. Prognosen gis en tallverdi mellom 1 og 6, hvor 6 er best.

Lederprognose (LP) (eng. Leadership prognosis): Lederprognosen settes på bakgrunn av det inntrykket den enkelte kandidat gir i individuelle intervju. Lederprognosen angir hvordan kandidaten, gitt utdanning og trening, forventes å prestere på skolen. Intervjuet gjennomføres strukturert, basert på en felles intervjuguide. Prognosen gis en tallverdi mellom 1 og 6, hvor 6 er best.

Offisersvurdering (felt uke): Som en del av FOSBS gjennomføres det en øvelse som går over flere dager i et øvingsfelt. Øvelsen består av ulike oppgaver som kandidatene skal løse i lags- og troppsramme. Kandidatene bytter på å være i lederrollen og som medlem i en enhet, for eksempel lag og tropp.

Øvelsen skal (Forsvaret, 2015):

- 1) skape situasjoner hvor alle aspirantene gis mulighet til å vise sitt lederpotensial.
- 2) Bidra til en bred og god evaluering av aspirantenes prestasjoner under feltforhold.
- 3) Gi skolens befal opplevelser og kunnskap om aspirantene innen de fem lederegenskapene: evne til å ta initiativ, evne til å vise omsorg, evne til å ta selvstendige beslutninger, evne til å håndtere usikkerhet og evne til å oppnå tillit.
- 4) Avdekke den enkelte aspirants vilje og evne til å tilegne seg kunnskaper og ferdigheter.
- 5) Avdekke den enkelte aspirants motivasjon for valg av utdanning.
- 6) Gi aspirantene forbedret mestringstro.

Kandidaten blir evaluert av en følgeoffiser som setter en karakter fra 1 til 9, hvor 9 er best, på syv vurderingstemaer; initiativ, omsorg, selvstendige beslutninger, håndtering av usikkerhet, oppnå tillit, robusthet og gleden ved å lede. Basert på dette får kandidaten en samlet total karakter.

Fysisk styrke: Målingen av fysisk styrke gjennomføres som en del av FOSBS. Fysisk styrke måles i en testrunde som består av tre deler; Kroppshevninger, armhevninger og magebøyninger. Hver øvelse gis en karakter fra 1 til 6 hvor, 6 er beste karakter. Snittet, hvor hvert av delresultatene teller like mye, gir en samlet karakter. Snitt dårligere enn karakter 2 er stryk. Det benyttes differensierte skalaer for kvinner og menn (Forsvaret, 2016).

Fysisk utholdenhet: Målingen av utholdenhet gjennomføres som en del av FOSBS. Fysisk utholdenhet testes i et 3000 meters løp. Øvelsen gis en karakter fra 1 til 6 hvor, 6 er beste karakter. Karakter 2 er stryk. Det benyttes differensierte skalaer for kvinner og menn (Forsvaret, 2016).

3.2.2 Tilleggsinstrumenter – selvrapportert

Risikotilbøyelighet. Risikotilbøyelighet ble målt ved hjelp av Evaluation of Risks Scale (EVAR) som opprinnelig er utviklet av franske forskere. (Sicard, 2001). Den er senere oversatt og validert til engelskspråklige (W. D. S. Killgore et al., 2006) og svenskspråklige forhold (Marcus Börjesson & Enander, 2011b). EVAR- skalaen ble valgt fordi den er konstruert for bruk og validert i en militær kontekst (Sicard, 2001), og vil ut i fra det kunne ha en bedre gyldighet enn andre med hensyn til at den militære-homogenitet kan gjør målinger utfordrende (Rueb et al., 2008). Skalaen er oversatt til flere språk, og validert i flere land, slik at den gir mulighet til krysskulturelle studier (W. D. S. Killgore et al., 2006). EVAR-skalaen er oversatt til svensk, og validert med svenske soldater (Marcus Börjesson & Enander, 2011b). Likheter i språk, og likheter mellom svensk og norsk kultur (Hofstede, 2016a, 2016b) gjør at validiteten med stor sikkerhet kan overføres til norske forhold. Reliabilitetsanalyse av skalaen i Sverige har gitt skalaen en Cronbachs alfa (α) på over .70 ved tre forskjellige målinger. Dette regnes som god reliabilitet (Ringdal, 2013). Ikke minst, skalaen var tilgjengelig, og kunne benyttes til å gjennomføre målinger som tidligere ikke er gjort i denne skala i norsk sammenheng.

EVAR undersøkelsen består av 24 spørsmål (W. D. S. Killgore et al., 2006), der hvert spørsmål innledes ved en påstand som skal besvares med en rangering på en dikotom skala med to verdimesig forskjellige svar. I denne undersøkelsen ble EVAR-B versjonen benyttet. Den dikotome skalaen består av 25 «bobler» med verdi fra 1 til 25. Kandidaten krysser av i en boble for å markere sitt svar (Marcus Börjesson & Enander, 2011b; W. D. S. Killgore et al., 2006). Versjonen som benyttes i Norge er en oversettelse av den svenske versjonen som er oversatt og godkjent av Avdelingen for militær ledelse og styring, ved Forsvarets høgskole.

Eksempel på spørsmål og svarskala som benyttes i EVAR-B undersøkelsen:



Figur 1

De fleste av spørsmålene er formulert slik at den venstre side på skalaen markerer en risikounnvikende innstilling og den høyre siden markerer risikotakende innstilling. Testen er utformet slik at ti av spørsmålene har negativ formulering, med motsatt verdivektning. Ved utregning av totalverdien må resultatet for disse ti spørsmålene kodes om. Dette gjøres ved å trekke svarets verdi fra 26. For eksempel blir opprinnelig verdi 11 etter omkoding til 15 ($26 - 11 = 15$) (Marcus Börjesson & Enander, 2011b).

EVAR-total tallet for risikotilbøyelighet utregnes gjennom å summere verdien fra alle de 24 spørsmålene og dele på 24, hvilket gir en snittverdi. Dette tallet gir en total verdi for risikotilbøyelighet; EVAR-total har i svenske undersøkelser jevnt oppnådd en Cronbachs α verdi på over .70. I denne undersøkelsen ble Cronbachs alfa (α) .73.

Profesjonsidentitet: Målingen av Profesjonsidentitet ble gjennomført som et tillegg til FOSBS i det utvidede spørreskjemaet i regi av lederkandidatstudien. Målingen ble foretatt ved hjelp av NPIS, Norwegian military Profession Identity Scale (Johansen, 2013). Dette er et selvrapporтерingsinstrument som gjennom 33 testledd måler tre faktorer for profesjonsidentitet. De tre faktorene for profesjonsidentiteter er; profesjonalisme (12 ledd Cronbachs (α) .82), idealisme (11 ledd Cronbachs (α) .56) og individualisme (10 ledd Cronbachs (α) .61) (Johansen, 2013). Alle testleddene ble vurdert på en 7-punkts likert- skala

(Ringdal, 2013) som spenner fra «helt uenig» til «helt enig» (Johansen, 2013). For å skape sammenligningsgrunnlag vil identitetene Individualisme og Idealisme også bli analysert.

3.2.3 Innhentede prestasjons resultater

Skoleresultat resultat-teori: Målingen av de teorifaglige skoleresultatene er hentet ut fra vitnemål utstedt ved fullført utdanning ved befalsskolene. Vitnemålet kan regnes som en mer objektiv måling av respondentenes kompetanse og utvikling av denne. Fagsammensetningen er forskjellig mellom Forsvarets befalsskoler, derfor skaper utskillingen av de teoretiske fagene en entydig kategori som er felles for alle befalsskolene. Karakterene gis på en rangert karakterskala fra A til F hvor karakteren A er best, og F er dårligst. Karakter F er ikke bestått, og vil få konsekvenser for videre tjeneste. Bokstavkarakterene er omregnet til en tallverdi. Karakteren A ble gitt verdien 5, B ble gitt verdien 4, C ble gitt verdien 3, D ble gitt verdien 2, E ble gitt verdien 1 og F ble gitt verdi 0. Verdien er beregnet som en gjennomsnittsverdi av enkeltkarakterene.

Skoleresultat-totalt. Totalkarakteren inneholder resultater fra de teorifaglige eksamener (se over) og fra de praktiske eksamener som er en del av opplæringen ved befalsskolen. Eksempel på dette er skyting og sanitet. Karakterene er gitt på samme måte som for skoleresultat-teori, med en skala fra A til F. Verdien er beregnet som et gjennomsnitt av alle enkeltkarakterene.

Militære lederresultater. Målingen av de militære ledelsesprestasjonene er gjort på grunnlag av innhentede tjenesteuttalelser/offisersvurderinger. Tjenesteuttalelsen er en vurdering av befalelevenenes kvalifikasjoner, dyktighet og potensiale. Alle som gjennomfører befalsskoleutdanning skal få en slik vurdering etter fullført skoleår. Uttalelsen/vurderingen blir gitt på en standardisert blankett. Blanketten for offisersvurdering består av Grunnlagsopplysninger (pkt.1) som består av personopplysninger til den enkelte samt hvem som har utarbeidet uttalelsen, og for hvilken periode, avdeling og tjenestestilling. Videre inneholder tjenesteuttalelsen en hovedkarakter, og et verbalt felt for en generell uttalelse (pkt. 2). Deretter er det et verbalt felt for faglig dyktighet (pkt. 3) som er en vurdering av sterke sider. I tillegg vurderes utviklingspotensialet innen fem forskjellige områder (pkt. 4); De fem områder som vurderes som utviklingsområder er; lederrolle, lederegenskaper, selvforståelse, mestringstro og holdning. Hovedkarakteren er en totalvurdering av kandidaten, basert på hele

offisersvurderingen. Karakteren er rangert fra A til F hvor karakteren A er best, og F er dårligst. Karakter F er ikke bestått, og vil få konsekvenser for videre tjeneste. Den generelle uttalelsen og faglig dyktighet skal gi en samlet evaluering av utført tjeneste i rapporteringsperioden, og skal gjenspeile de øvrige punktene i vurderingene. Vurderingen av utviklingsområdene gir i tillegg til en verbal vurdering av sterke sider og utviklingspotensial, en karakter. Karakteren er rangert fra A til F hvor karakteren A er best, og F er dårligst. Karakter F er ikke bestått, og vil få konsekvenser for videre tjeneste.

Kontrollvariabler. Av kontrollvariabler er alder og kjønn tatt med for å utelukke alternative forklaringer. Kjønn og alder er også vist å ha påvirkning på risikotilbøyelighet og er derfor ytterligere relevant.

3.3 Analyser

Dataene er analysert ved hjelp av statistikkprogrammet IBM SPSS – Statistical Package for the Social Sciences versjon 24. Analysen av dataene er foretatt i flere steg. Først ble intern konsistens beregnet ved Cronbachs alfa (α). Dette undersøker reliabiliteten til skalaene (Field, 2013; Ringdal, 2013). Deretter ble det laget en deskriptiv statistikk som gir et grunnlag for å analysere dataene. Deretter analyseres sammenhengen mellom de enkelte variablene ved hjelp av en korrelasjonsanalyse. Korrelasjonsanalysen den lineære sammenhengen mellom de enkelte variablene og viser styrken på sammenhengen ut fra antallet respondenter (Ringdal, 2013). Cohens retningslinjer for å tolke størrelser er benyttet (Cohen, 1992; Field, 2013; Pallant, 2013).

3.4 Frafall av data

Frafall av data kan svekke resultatets validitet, og det er derfor viktig å vurdere om frafallet er tilfeldig eller systematisk (Pallant, 2013; Ringdal, 2013). Av praktiske årsaker ble EVAR-målingen i denne forbindelse foretatt i forbindelse med seleksjonen. Det vil derfor være et stort frafall som et resultat av selve seleksjonen. Fraffallet kan også skyldes kandidater som takker nei til utdanningen til tross for positivt utfall av seleksjonen. Dette fraffallet er systematisk.

Siden datamaterialet i studien innhentes på tre forskjellige tidspunkt; Skoleprestasjoner fra før opptaket (T1) resultater ved opptaket (T2), og etter endt befalsskoleutdanning (T3). Vil det

være et naturlig frafall av kandidater mellom tidspunktene. Frafall underveis kan skyldes faglige, medisinske og personlige årsaker. Dette er det tilfeldige frafall.

Det ble gjennomført EVAR-måling på 1172 kandidater, et naturlig frafall i seleksjonen gjør at bare 466 av disse kandidatene ble tatt opp til befalsskolene.

Antallet som har fullført befalsskolene total er 477 kandidater. Tilgjengelige data for vitnemål fra befalsskolene som gir skolerresultatene var 460 og lederskap var 440

Ikke alle som ble tatt opp til befalsskolen takket ja til deltagelse i undersøkelsen, som var frivillig. En del av elevene som gjennomfører befalsskolen har også hatt utsatt skoleplass. Noe som gjør at de ikke var en del av utvalget som har gjennomført målingen ved T1. Dette fører også til at antallet som fullførte blir høyere en antallet kandidater som ble tatt opp til befalsskolene.

Totalt sett er antallet observasjoner likevel tilfredsstillende høyt.

For å undersøke frafallet data ble det gjennomført en «Discrete missing values» analyse i SPSS (Field, 2013, p. 109).

4 Resultater

Dette kapittelet presenterer analysenes resultater. Først presenteres den deskriptive statistikken og korrelasjonsanalysen. Fremstillingen av den deskriptive statistikken gir en oversikt over hvordan variablene er fordelt (Ringdal, 2013). Gjennom korrelasjonsanalysen vises styrken og retningen for relasjonen mellom to ulike variabler (Pallant, 2013). Hypotese 1, 2 og 4 ble testet gjennom korrelasjonsanalysen og hypotese 3 ble testet i regresjonsanalysen.

4.1 Deskriptiv statistikk og korrelasjonsmatrise

Av tabell 4. 1. presenteres gjennomsnitt, standardavvik og korrelasjoner mellom variablene.

I hypotese 1 ble det foreslått at det er en sammenheng mellom risikotilbøyelighet (8) og militære lederresultater (15) etter befalsskole. Analysen viste ingen signifikant korrelasjon ($r=.02$, $p<.05$) mellom risikotilbøyelighet og militære lederresultat. Hypotese 1 ble dermed ikke støttet av funn i analysen.

I hypotese 2 ble det foreslått at det er en negativ sammenheng mellom risikotilbøyelighet (8) og teorifaglige skolerresultater (12) og totale skolerresultater (13) etter befalsskolen. Analysen viser at risikotilbøyelighet korrelerte negativt ($r=-.12$, $p<.05$) med teorifaglige skolerresultater og ingen signifikant korrelasjon ($r=-.02$, $p<.05$) mellom risikotilbøyelighet og totale skolerresultater. Hypotese 2 ble dermed støttet av funn i analysen.

I hypotese 4 ble det foreslått at det er en sammenheng mellom risikotilbøyelighet(8) og profesjonsidentitet, delt inn i de tre variablene Individualisme (9), Profesjonalisme (10) og Idealisme (11) målt i forbindelse med opptak til Befalsskole. Analysen viser at risikotilbøyelighet; ikke korrelerer ($r=-.04$, $p=?$) med Individualisme, korrelerer signifikant ($r=.23$, $p<.05$) med Profesjonalisme og ikke korrelerer ($r=-.07$, $p=?$) med Idealisme. Hypotese 4 ble dermed støttet av funn i analysen.

Tabell 4.1 Deskriptiv statistikk og korrelasjoner mellom variablene i studien

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Eksisterende variabler														
1 Alminnelig Evnenivå	6.40	1.22												
2 Skolepoeng	44.68	5.15	.25**											
3 Skole prognose	6.23	1.06	.53**	.66**										
4 Leder prognose	5.75	1.66	.04	.26**	.34**									
5 Offisersvurdering (felt uke)	5.44	1.93	-.14**	.02	.73**	.74**								
6 Fysisk styrke	3.26	1.02	-.06*	.09**	.13**	.13**	.20**							
7 Fysisk utholdenhet	3.30	1.00	.11**	.17**	.21**	.12**	.13**	.46**						
Nye variabler														
8 Risikotilbøyelighet EVAR	14.21	2.44	.01	-.01	.00	.09**	.09*	.13**	.23**	(.73)				
9 Prof. Id. Idealisme	4.63	.67	-.05	.01	.01	.04	-.04	-.04	-.05	-.07	(.56)			
10 Prof. Id. Profesjonalisme	4.25	.85	-.03	-.19**	-.05	-.01	.03	.07*	-.03	.23*	.13**	(.82)		
11 Prof. Id. Individualisme	4.30	.64	.00	.08*	.06	-.04	.05	-.06	.04	-.04	.08*	-.13**	(.61)	
Kriterium														
12 Skole resultat - teori	3.38	.62	.26**	.33**	.24**	.12**	-.05	-.01	.02	-.12*	.02	-.08	.00	
13 Skole resultat – total	.15	.86	.09	.08	.27**	.01	.23**	.08	.17*	-.02	-.08	.00	-.01	.43*
14 Militære lederresultat	.3	.98	.13**	.07	.13*	.07	.24**	.11*	.12*	.02	-.07	-.07	-.03	.18**

Note: N 365-1174. * $p < .05$. ** $p < .01$. (to-halet test). Cronbachs alfa er vist i parentes.

4.2 Regresjonsanalyse

Det er gjennomført en stegvis hierarkisk multippel regresjonsanalyse for hver av de valgte prestasjonsvariablene; Skoleresultat-teori, Skoleresultat-total, og Militær ledelse. Gjennom den hierarkiske multiple regresjonsanalysen vises hvor mye av variansen i prestasjonsvariablene som kan forklares av de forskjellige målte variantene.

Analysen viser også det relative bidraget til hver variabel (Ringdal, 2013).

I hypotese 3 er det foreslått at de risikotilbøyelige ikke tilfører noe økt forklaringskraft over skoleresultater –teori (3a), skoleresultater samlet (3b) og militær ledelse (3c) utover de eksisterende variabler.

Den første delen analyserer prediksjon av Skoleresultat-teori. Tabell 4.2 viser at de nye variablene introduserte samlet sett ingen sterk sammenheng med prestasjonsresultatene. Samlet forklarer alle variablene 17 % av variansen med signifikans $p < .001$. De nye variablene forklarer 0 % etter at det er kontrollert mot demografi og de eksisterende variablene. Tabellen viser at kjønn med $\beta=.17$, Alminnelig evnenivå med $\beta=.32$, Skolepoeng med $\beta=.47$ og Skole prognose med $\beta=-.33$ er statistisk signifikante. Hypotese 3 a støttes.

Den andre delen analyserer prediksjon av Skoleresultat-totalt. Tabell 4.2 viser at de nye variablene introduserte samlet sett ingen sterk sammenheng med prestasjonsresultatene. Samlet forklarer alle variablene 10 % av variansen med signifikans $p < .001$. I steg 3 gir de nye variablene ingen tilleggsforklaring utover de eksisterende, og hypotese 3 b støttes.

Den tredje delen analyserer prediksjon av Militær ledelse. Tabell 4.2 viser at de nye variablene introduserte samlet sett ingen sterk sammenheng med prestasjonsresultatene. Samlet forklarer alle variablene 11 % av variansen med signifikans $p < .001$. Risikotilbøyelighet gir ingen økt forklaring, og hypotese 3 c støttes.

Tabell 4.2. Regresjonsanalyse

	Skole resultat - teori		Skole resultat - total		Militær ledelse	
	β	ΔR^2	β	ΔR^2	β	ΔR^2
Steg 1. Demografi		.05***		.00		.02*
Kjønn	.17**		-.03		-.13*	
Alder	-.02		.03		.05	
Steg 2. Eksisterende variabler		.14***		.12***		.09***
Alminnelig Evnenivå	.32***		.11		.08	
Skolepoeng	.47***		.14†		.13	
Skole prognose	-.33***		.11		.00	
Leder prognose	.05		-.04*		-.01	
Offisersvurdering (felt uke)	.02		.20***		.25***	
Fysisk styrke	.02		-.03		.04	
Fysisk utholdenhet	.02		.06		.04	
Steg 3. Nye variabler		.00		.02		.01
Risikotilbøyelighet EVAR	-.04		-.12**		-.01	
Prof. Id. Individualisme	.02		-.01		-.04	
Prof. Id. Profesjonalisme	.04		.07		.09†	
Prof. Id. Idealisme	-.01		.05		.01	
R^2		.17***		.10***		.11***
N		360		358		440

Note: $N = 358-440$. Verdiene oppgitt i tabellen er standardiserte beta-verdier.

Alle verdier er hentet fra analysens siste steg. *** $p < .001$. ** $p < .01$. * $p < .05$. † $p < .10$. (to-halet test).

5 Diskusjon

Hensikten med denne studien var å vurdere om det var en sammenheng mellom kandidaters risikotilbøyelighet, målt i forbindelse med seleksjon, og prestasjonsresultatene ved gjennomført befalsskole, henholdsvis skolerresultater og militære lederresultater. Studien så i tillegg på sammenhengen mellom risikotilbøyelighet og profesjonsidentitet.

Hypotesene var:

Det er en sammenheng mellom risikotilbøyelighet og militære lederresultater.

Det er en negativ sammenheng mellom risikotilbøyelighet og skolerresultater.

Det er en sammenheng mellom risikotilbøyelighet og profesjonsidentitet

Risikotilbøyelighet tilfører ikke økt forklaringskraft ovenfor skolerresultater –teori (a), skolerresultater samlet (b) og militær ledelse (c) utover de eksisterende variabler.

Basert på teorien var det forventet:

- at de kunne være en sammenheng mellom risikotilbøyelighet og lederprestasjonsresultater
- at det kunne være en negativ korrelasjon mellom risikotilbøyelighet og skolerresultater
- at det er en sammenheng mellom risikotilbøyelighet og profesjonsidentiteten
- at risikotilbøyelighet ikke tilfører økt forklaringskraft ovenfor skolerresultater-teori (a), skolerresultater samlet (b) og militær ledelse (c) utover de eksisterende variabler.,

5.1 Sammenhengen mellom risikotilbøyelighet og prestasjoner

Resultatet av testingen av oppgavens første (1) hypotese viste ingen sammenheng mellom risikotilbøyelighet og de militære lederresultatene, se tabell 4.1. Med andre ord, støtter ikke datagrunnlaget antagelsen i hypotese 1 om at det er en sammenheng mellom hva som er gode lederkandidater og deres risikotilbøyelighet. Det betyr ikke nødvendigvis at risikotilbøyelighet er uvesentlig for å få gode lederresultater. Derimot kan det heller være en indikasjon på at risikotilbøyelighet innenfor et gitt spekter ikke nødvendigvis har en sterk sammenheng med hvem som får gode lederresultat.

Denne antakelsen av at det pr nå ikke eksisterer en standard for hvor balanseområdet av risikotilbøyelighet ideelt sett bør være. Flere har for eksempel undersøkt hvordan risikotilbøyelighet kan gå ut over sikkerhet (Marcus Börjesson & Enander, 2011a), der en eksempelvis ser at for stor grad av risikotilbøyelighet assosieres med uvettig bruk av kjøretøy (Williams et al., 2002) eller med farlig håndtering av våpen (Ben-Shalom et al., 2013). Samtidig finner studier fra det svenske Forsvaret en sammenheng mellom hvordan ledere og deres risikorelaterte adferd påvirker deres soldater (Marcus Börjesson & Enander, 2011b). Den svenske studien viser at det er en sammenheng mellom risikotilbøyeligheten til den overordnede og hvordan deres soldater forholder seg til risiko. Videre gir studien klare indikasjoner på at risikovilje er en viktig egenskap blant militære ledere, men at den må være balansert. Altså, er det rimelig å anta at målet ikke høy risikotilbøyelighet, men heller en nødvendig positiv grad av risikotilbøyelighet. Tolkning av fremstillingene fra (Sicard, 2001) i relasjon til EVAR-skalaen og (Momen et al., 2010) i relasjon til MORTS-skalaen, støtter dette. Sicard ser på hvordan risikotilbøyeligheten kan endres til et farlig høyt nivå blant annet gjennom stress påvirkning og søvnmangel. Momen et al, undersøker hva som er mistilpasset¹⁴ og derved negativ risikotilbøyelighet. Ut i ifra indikasjoner fra tidligere studier er det rimelig å anta at det viktigste er å identifisere de som har for høy risikotilbøyelighet, da dette er en risiko i seg selv (W. D. S. Killgore et al., 2006; Sicard, 2001). Dernest at militære ledere har en tilstrekkelig positiv risikotilbøyelighet, da dette kreves i den militære kontekst. Imidlertid spesifiseres det ikke noe ideal nivå for militære ledere risikotilbøyelighet. Muligens kan det forklare hvorfor det i denne studien ikke synes å være noen sammenheng mellom resultatene på evalueringen av militære lederegenskaper og risikotilbøyelighet. Dette kan igjen skyldes manglende operasjonalisering av en norm for hva som er ønskelig militært risikotilbøyelighetsnivå. Dette gjør det også vanskelig å gjennomføre en evaluering av kandidatens risikotilbøyelighetsnivå som en del av lederevalueringen. Teorien peker på risikotilbøyelighet som en vesentlig faktor, uten at den er gjenstand for særskilt evaluering. Analysen i denne oppgaven fant at gjennomsnittsverdien for kandidatens risikotilbøyelighet ligger på 14.21 poeng, målt med 25-punkts bobleskala. Omregnet i prosent¹⁵ gir dette en verdi for EVAR-total på 56,84 poeng. Til sammenligninger vises det av Marcus Börjesson and Enander (2011b) til studier av amerikanske soldater EVAR-total på 56.37 poeng, franske

¹⁴ Engelsk: Maladaptiv

¹⁵ For å kunne sammenligne med undersøkelser som benytter verdiskala 0-100 .

soldater EVAR-total på 53.09 poeng og svenske soldater¹⁶ 59.27 poeng. Resultatene fra denne studien skiller seg dermed ikke vesentlig fra tidligere funn målt i militær kontekst i andre land. Dette forklarer ikke mangelen på funn av sammenheng mellom risikotilbøyelighet og lederresultater, likevel sier det oss at våre lederkandidaters risikotilbøyelighetsnivå ikke er høyere eller lavere enn i andre nasjoner.

I den svenske undersøkelsen ble det også gjennomført en referansemåling blant sivile. Studentene fikk EVAR-total på 55.11 poeng. Altså skiller det 4.59 % mellom svenske studenter og soldater. I norsk sammenheng er det gjort tilsvarende målinger hvor Nilsen (2016) i sin masteroppgave blant sammenligner Hær-kadettens tendens til risiko opp i forhold til sivils nordmenns tendens til risiko målt¹⁷ en befolkningsstudie (Breivik, 2015). Sammenligningen viser at det er en signifikant forskjell i favør av at Hær-kadetter har en høyere grad av risiko-tendens enn det resultatet fra den sivile befolkningsstudien viser¹⁸. Dersom vi sammenligner resultatet i denne oppgaven med tallene fra den svenske student kontrollgruppen er resultatet det samme. Likevel kan det være problematisk at denne studien ser på en veldig ung kandidatgruppe, med en snittalder på i underkant av 20 år (M=19.55) og 80 % av disse er menn. Disse to demografiske variablene er utpekt som de viktigste i forhold til å påvirke risikotilbøyelighet (Costa & MacCrae, 1992; Zuckerman, 2007). Likevel viser både de svenske undersøkelsene og sammenligningen mellom Hær-kadetter og sivile samme tendens.

Hvorfor er denne forskjellen viktig? Shamir (2011) hevder at ved bruk av oppdragsbasert ledelse (OBL), er nettopp offiserens risikotilbøyelighet sentralt. Dette har betydning siden OBL også er den norske valgte modellen for militær ledelse (Forsvaret, 2012). Videre hevder Shamir (2011) at det er et behov for avstand mellom den risikoaverse¹⁹ kulturen i samfunnet og Forsvarets behov i forhold til bruk av OBL som valgt ledelsesform. Det argumenteres dermed for høyere grad av risikotilbøyelighet blant militære enn ellers i samfunnet. Hvordan

¹⁶ Snittverdier av Pluton L og S i (Marcus Börjesson & Enander, 2011b)

¹⁷ Funn fra studien befolkningsstudien er foreløpig kun offentliggjort ved presentasjoner ved internasjonale forskerkonferanser: Blant annet: Sand, T.S., Breivik, G. og Sookermany, A McD. "Gender and risk-taking attitudes in the Norwegian population: What about female conscription?" Society for Risk Analysis Europe Conference (SRA-E), University of Bath, UK, June 20 – 22, 2016.

¹⁸ Se vedlegg A i JM Nilsen studie « Klare til strid» (Nilsen, 2016)

¹⁹ Shamir (2011) omtaler USAs risikoaverse samfunn. Hofstedes kultur kompass viser at det norske, i likhet med det svenske, samfunn har en ytterligere risikoavers samfunnskultur (Hofstede, 2016a, 2016b, 2016c)

oppnås et høyere nivå for risikotilbøyelighet blant de militære ledere enn i samfunnet for øvrig? Resultatet fra analysen tyder på at det er en forskjell mellom det målte nivået av risikotilbøyelighet blant kandidatene ved befalsskolene og samfunnet for øvrig. Muligens skyldes dette nettopp Forsvarets rekrutteringen og seleksjonen. Dette skillet kan skapes gjennom rekruttering og seleksjon hevdes det av (Shamir, 2011) og av (Ben-Shalom & Shamir, 2011). I tillegg hevder de israelske forskerne, at profesjonsidentitet og profesjonalisme også kan være en nøkkel til oppnå en rekruttering og seleksjon av kandidater med en høyere risikotilbøyelighet enn gjennomsnitt i befolkningen. Zuckerman (2007) hevder også at mennesker som er spenningsøkere vil søke seg til risiko-yrker enten det er sivilt eller militært. Videre hevdes det av Lubin et al. (1999) at kandidater med negativ form for risikoatferd vil bli utelukket gjennom seleksjon. For eksempel gjennom krav til god vandel, noe som ofte utelukker kandidater med negativ risikoatferd, som for eksempel bruk av narkotiske stoffer og hasardiøs bilkjøring.

Kan vi med dette si at måten vi selekterer på og profesjonsidentiteten er tilstrekkelig til å sikre kandidater med en passende risikotilbøyelighet? Analysen her tyder på at det i noen grad stemmer. Likevel er det interessant å se nærmere på hva faktoren profesjonsidentitet bidrar med. Dette vil bli nærmere diskutert i kapittel 5.2.

Resultatet av testingen av oppgavens andre (2) hypotese viste en svak negativ sammenheng mellom risikotilbøyelighet og skole prestasjonsresultatene, se tabell 4.1. Dette er avgrenset til å gjelde når det måles kun mot teoretiske fag, og de praktiske skolefagene utelates. Likevel viser regresjonsanalysen at det generelt er svak negativ sammenheng mellom risikotilbøyelighet og skolerresultater. Som nevnt tidligere i oppgaven er det et poeng å skille ut målingen av resultater innen for teoretiske fag. Derved blir det eksplisitt gjort en vurdering av den teoretiske læringsevne i relasjonen til risikotilbøyelighet. Den teoretiske og akademiske læringen er som sentral i det militære utdanningsløpet (*St.Meld 14* 2012). Totalkarakteren vil også i noen grad gjenspeile kandidatens praktiske ferdigheter. Dette gir oss et bedre totalbilde av respondentens kompetanse og utvikling. De praktiske fagene er veldig forskjellige mellom befalsskolene, likevel er totalprestasjonen et godt grunnlag for sammenlikning av de læringsmessige resultatene på tvers av skolene. Å ta med begge faktorene, skolerresultat-teori og skolerresultat-total, vil derfor styrke analysen.

Resultatet fra analysen støtter hypotesen og bekrefter at kandidater med høy risikotilbøyelighet tenderer til å få dårligere teoretiske resultater. Det er også tidligere beskrevet funn som peker i samme retning av Williams et al. (2002) som i en undersøkelse i US Army fant at risikorelatert adferd var negativt relatert til utdanning og læring. Dette støttes av O'Connor and Paunonen (2007) som viser til at forskjellige personlighetstrekk og spesielt underfasetter påvirker evnen til teoretisk læring. For eksempel argumenterer de for at trekket ekstraversjon i noen situasjoner påvirker skoler resultat negativt, mens for eksempel underfasetten selvdisciplin²⁰ påvirker skoler resultatene positivt. Likeledes sier Furnham, Monsen, and Ahmetoglu (2009) at ved å bruke personlighetstrekk som er en ikke kognitiv-faktor vil man i større grad finne hvordan mennesker faktisk vil prestere i en lærings situasjon. Til sammenligning indikerer evnetester en persons optimale prestasjonsevne (Furnham & Chamorro-Premuzic, 2004). For eksempel kan en kandidat med høyt alminnelig emnenivå gjøre det dårlig på både teoretiske og praktiske prøver, fordi det er fag eller emner som ikke er spennende nok, eller av mangel på selvdisciplin. Forøvrig peker forskningen på, at personlighetstrekk ikke bare påvirker prestasjonen, men de fleste av trekkene fra femfaktormodellen er signifikant relatert til skoler resultat²¹ (Farsides & Woodfield, 2007; Furnham et al., 2009).

Imidlertid viser O'Connor and Paunonen (2007) at målinger viser styrken av underfasettene kan forklare relasjonen enda sterkere en bare personlighetstrekket. For oppgavens del er dette en interessant opplysning, siden risikotilbøyelighet er sterkt relatert til spenningssøkning og impulsivitet, som er underfasetter av personlighetstrekkene nevrotisisme og ekstraversjon (Martinsen et al., 2005). Et annet moment som forsterker interessen er at Furnham et al. (2009) spesielt peker på fordelene ved bruk av personlighetstrekk som prediksjon innen selekterte grupper. Kandidatene til befalsskolen er nettopp dette, de har gått gjennom flere trinn av seleksjonen før seleksjon til befalsskolen.

Hva skyldes så den negative sammenhengen mellom risikotilbøyelighet og skoler resultat-teori som analysen finner?

Trekket nevrotisisme er i undersøkelser vist å ha en negativ relasjon til skoler resultat (O'Connor & Paunonen, 2007). Blant annet utpekes underfasettene emosjonell stabilitet og

²⁰ Engelsk: Self-discipline

²¹ Academic Performance

angst som svekker studenters ytelser i forbindelse med for eksempel eksamen (Chamorro-Premuzic & Furnham, 2003). På den andre siden er det også vist positiv sammenheng mellom nevrotisisme og skolerestater ved forskning på norske studenter (Diseth, 2003). Imidlertid er det underfasetten impulsivitet som også er tett knyttet til risikotilbøyelighet som sterkest synes å stå i negativ relasjon til skolerestater (Chamorro-Premuzic & Furnham, 2014; Furnham et al., 2009; W. D. S. Killgore et al., 2006; O'Connor & Paunonen, 2007; Poropat, 2009). Impulsivitet vil påvirke kandidatens kontroll over konsentrasjonen rundt skolearbeid, og går derfor ut over skolerestaterne (Chamorro-Premuzic & Furnham, 2003). Noe som synes relevant både i forhold til selve undervisningen, studien generelt og prøvesituasjonen. Likevel er det valgt å ikke legge vekt på faktoren impulsivitet i denne oppgaven.

Undersøkelser av trekket ekstroversjon har resultert i blandede resultater, noe som gjør at det ikke er kan påpekes en sterk forbindelse til skolerestater (O'Connor & Paunonen, 2007). Imidlertid hevder (Wolf & Ackerman, 2005) at ekstroversjon er positivt relatert til skolerestater i forbindelse med laver utdanning opp til og med videregående skole²² men vil ved høyere utdanning²³ være negativt relatert til skolerestater. Dette er interessant å merke seg, siden kandidatene i undersøkelsen befant seg akkurat i denne situasjonen, mellom videregående og høyere utdanning. Dette kan ha påvirket resultatet.

Til tross for at relasjonen mellom ekstraversjon og skolerestater er usikker, er det gjort funnet sammenhenger mellom underfasetter og skolerestater. For eksempel er det vist positiv sammenheng mellom underfasettene *aktivitet* og *selvmarkering* i forholdet til skolerestater. For oppgavens del er det lite som peker på at underfasetten spenningsøkning, som er tettest relatert til risikotilbøyelighet, står i relasjon til skolerestater.

Likevel kan det ikke konkluderes at risikotilbøyelighet kan settes i forbindelse med skolerestater. Wolfe and Johnson (1995) fant i sine undersøkelser en negativ sammenheng mellom risikotakning og skolerestater (GPA²⁴) målt blant studenter på college ved hjelp av JPI-indikatoren²⁵.

Hypotese 3 a, b og c støttes også gjennom regresjonsanalysen. Risikotilbøyelighet tilfører ikke signifikant forklaringskraft til skoleprestasjonsresultatene, hverken skolerestater-teori, eller skolerestater-total. Dette stemmer overens med (Schmidt & Hunter, 1998) og (Chamorro-

²² Secondary school

²³ Undergraduate degrees onwards

²⁴ GPA=Grade Point Average tilsvarer skolepoeng i norsk sammenheng. Skolepoeng (Kunnskapsdepartementet, 2016)

²⁵ JPI=Jackson Personality Inventor som angitt i (Wolfe & Johnson, 1995)

Premuzic & Furnham, 2014) som sier at testing basert på alminnelig evnenivå har vært gjennomført over så mange år og derfor har et veldig sterkt bevis på sin prediktive validitet. Regresjonsanalysen viser da også i denne oppgaven at det er de eksisterende variablene og spesielt alminnelig evnenivå og skolepoeng som har størst forklaringskraft. Med andre ord er det lite sannsynlig at andre forhold vil kunne utfordre eller vesentlig endre denne forklaringskraften. Som analysen viser, klarer heller ikke risikotilbøyelighet å tilføre vesentlig økning i forklaringskraften. Likevel representerer mulighetene som ligger i å benytte både femfaktormodellen som (Furnham et al., 2009) nevner og EVAR-skalaen muligheten til å se nærmere på hva som forklarer den faktiske prestasjonen, heller en det som er teoretisk mulig basert på måling av alminnelig evnenivå.

Oppsummert er det funnet mulige forklaringer på den negative relasjonen mellom risikotilbøyelighet og teorifaglige skolerresultater som ble funnet i testen. Likevel tilfører ikke risikotilbøyelighet noe stor forklaringskraft i forholdet til skolerresultater. Imidlertid er det som tidligere påpekt av (Furnham et al., 2009) gjort funn som anbefaler at i tillegg til de testene som i dag benyttes i Forsvaret for å fastslå kandidaters læringspotensialer, bør måling av trekk med femfaktormodellen vurderes. Dette kan bidra signifikant²⁶. Spesielt gjelder dette i forhold til høyere utdanning, hvor alminnelig evnenivå og IQ tester har lavere prediksjonsverdi, mens personlighetsmålinger har større prediksjonsverdi (Chamorro-Premuzic & Furnham, 2014).

5.2 Sammenheng mellom risikotilbøyelighet og profesjonsidentitet

Resultatet av testingen av oppgavens fjerde (4) hypotese viste en sammenheng mellom risikotilbøyelighet og kandidatenes profesjonsidentitet, men bare innenfor faktoren innenfor faktoren profesjonalisme. Dette støtter hypotese 4 og forventningen på bakgrunn av teorien. Funnet er interessant, da dette tidligere er lite forsket på i norsk sammenheng. Bekreftelsen av sammenheng mellom den foretrukne militære profesjonsidentiteten i dimensjonen profesjonalisme og risikotilbøyelighet, viser at måten det enkelte individ ser på seg selv i

²⁶ I forbindelse med innføringen av spesialistkorpset som personellkategori vil også seleksjon og utdanning måtte tilpasses. En spesialistutdanning forventes å ha en mindre akademisk tilnærming og derfor vil det være naturlig med annen fokus i seleksjon.

relasjon til sin profesjon påvirker og uttrykkes gjennom adferden. Funnet støttes også av Newsome (2007) sin teori om at soldater i stor grad er «made, not born» og at det som former soldatene mest er de ytre egenskapene som blir tilført gjennom trening, samhold og sågar nasjonens politikk. Likevel er det ingen selvfølge at dette skal være såpass tydelig hos kandidatene ved målingen som ble gjort i forbindelse med FOSBS2015. Kandidatene hadde på de tidspunkt i liten grad vært eksponert for militær sosialisering og erfaring, og heller ikke trening. Det de imidlertid har vært utsatt for, er noe som har vekket tilstrekkelig interesse i den enkelte til faktisk å søke seg til befalsskolen. Det kan stemme overens med det Shamir (2011) påpeker, nemlig at en solid militær profesjonsidentitet vil tiltrekke kandidater som støtter opp under denne. Videre sier han at seleksjon og utdanning er nøkkelen for å sikre risikotilbøyelige kandidater. Den norske militære doktrine FFOD (Forsvaret, 2014) bygger på profesjonalisme som den foretrukne profesjonsidentitet (Johansen et al., 2013). Gjennom mange år har avdelinger som Telemark bataljon (Tmbn) og Forsvarets Spesialstyrker (FS) vært et utstillingsvindu for Forsvarets profesjonalisme, godt synliggjort gjennom media og i rekrutteringskampanjer. Et eksempel på dette er tv-serien «Nobel» på NRK, som svært realistisk beskriver en oppdiktet historie, basert på til norske spesialstyrker, hvor personell fra Forsvaret har deltatt produksjonen²⁷. Gjennom slik oppmerksomhet vil profesjonsidentiteten kommuniseres, og virke inn på rekrutteringen.

Den påviste sammenhengen mellom risikotilbøyelighet og profesjonalisme gir rom for spekulasjon i hvordan relasjonen forholder seg, dersom for eksempel profesjonsidentiteten forsterkes. Dersom det er en lineær²⁸ sammenheng vil det medføre en tilsvarende økning av risikotilbøyeligheten. Tidligere i oppgaven er det pekt på at risikotilbøyelighet kan være farlig og dysfunksjonell dersom den blir for høy (M. Börjesson et al., 2011; Momen et al., 2010). En mulig konsekvens av sterk profesjonalisme kan dermed være en farlig og dysfunksjonell risikotilbøyelighet. I samme retning går (Lunde & Mæland, 2006) som hevder at for sterk grad av profesjonalisme kan føre til at avdelinger og enheter blir mindre mottagelige for adferdskorleksjoner. Sensitiviteten for korleksjon eller andre impulser utenfra reduseres. Dette vil fremstå som dysfunksjonelt og risikabelt. For eksempel dersom det blir påpekt uvettig kjøring som en fremtredende adferd i en avdeling, og dette avises, vil det kunne føre til økt slitasje på kjøretøy, forhøyede vedlikeholdskostnader, og i verste fall, konsekvenser for materiell, helse og liv. Siden samhold (eng cohesion) er et av de vesentlige

²⁷ Serien har vunnet prisen for beste Europeiske tv-serie «Grand Prix Europa» i Berlin 2016. Serien blir i forum på internett omtalt av veteraner, fra Forsvarets internasjonale operasjoner, som «skremmende realistisk».

²⁸ Oppgaven har ikke adressert dette eksplisitt.

elementene i profesjonalisme (Johansen et al., 2013) er en annen mulig konsekvens at en indre lojalitet og beskyttelse som fører til at negative og risikable forhold ikke kommuniseres ut av enheten, for eksempel varsling. Dersom sterk profesjonalisme har slike konsekvenser vil det dermed ha relasjon til overdreven risikotilbøyelighet, som er farlig.

Dette forteller oss at sammenhengen mellom profesjonalitet og risikotilbøyelighet er et viktig funn, som støttes av teoretisk og i omkringliggende forhold. Videre vil dette være interessant i forhold til behandlingen av profesjonalisme som foretrukket profesjonsidentitet i Forsvaret. Således bør det undersøkes om det eksisterer en lineær sammenheng mellom profesjonalisme og risikotilbøyelighet, som kan medføre en farlig og dysfunksjonell risikotilbøyelighet.

5.3 Styrker og begrensninger

Flere styrker og begrensninger må tas med i vurderingen og tolkningen av oppgavens resultat.

En av studiens styrker er at den med et relativt stort utvalg ser på et tema som det er forsket lite på i relasjon til Forsvaret i Norge. EVAR-skalaen er tidligere ikke benyttet i norsk sammenheng. Dette kan gi både styrker og begrensninger. Styrke både fordi temaet er relevant og interessant, og fordi det gir muligheten til å frembringe ny kunnskap, som i dette tilfellet også kan benyttes til krysskulturelle sammenligninger. Samtidig er det en begrensning at EVAR skalaen er ikke benyttet tidligere i norsk sammenheng. Resultatene viser store likheter med undersøkelser i andre land (Marcus Börjesson & Enander, 2011b), og denne begrensningen synes derfor å være svak.

En annen begrensning tilknyttet EVAR skalaen er troverdigheten i målingen av «fenomenet» risikotilbøyelighet (Momen et al., 2010). På samme måte som ved måling av alminnelig evnenivå blir målingen av risikotilbøyelighet bare en teoretisk verdi (Furnham et al., 2009). Hvordan den enkelte «faktisk» reagerer i en situasjon er ikke mulig å måle, derfor kan man stille spørsmål til om EVAR er en troverdig måling.

Målingen av risikotilbøyelighet og innhenting av prestasjonsdata er gjort med ca et års mellomrom. Risikotilbøyelighet kan påvirkes av alder og utdanning (Marcus Börjesson & Enander, 2011b; W. D. S. Killgore et al., 2006) og enkelte studier hevder at

personlighetstrekk kan utvikle seg og endres i løpet av 20-årene (Kaufmann & Kaufmann, 2009). Den relativt korte tiden mellom målingene er derfor positiv for oppgaven.

Begrensninger i utvalget «Restriktion of range»²⁹ er en problematikk innen både forskning på selekterte grupper (Martinussen & Hunter, 2008) og i forhold til kvantitative målinger. Begrensningen kan påvirke muligheten til generalisering av resultatene. Oppgavens utvalg tilsvarer tett opptil hele årskullet for Forsvarets befalsskoler, i tillegg er utvalget stort nok til å ha identifiserende effekt (Cohen, 1992; Ringdal, 2013). Utvalget er derfor en styrke for oppgaven.

Ved innsamling av data er det benyttet forskjellige metoder som også medfører styrker og begrensninger for oppgaven. Bruken av intervju, som er en vesentlig del av grunnlaget for variabelen *Lederprognose* og delvis *Skoleprognose*, er en høyst subjektiv seleksjonsmåte, og innehar derved en fare for manglende reliabilitet (Skorstad, 2008). Bruken av strukturert intervju basert på en felles intervjuguide samt opplæring av den enkelte som gjennomfører intervju i forkant bidrar likevel til å sikre kvaliteten (Ringdal, 2013). Dette blir benyttet ved FOSBS, og svakheten i metoden blir dermed begrenset.

I forhold til innhenting og bruken av prestasjonsdata fra avsluttet befalsskole, er dette en metode som blir mye brukt innen seleksjonsforskning. At det i denne oppgaven benyttes flere ulike prestasjonsdata, samt at innsamlingen har en høy $n > 300$, antas å styrke validiteten. Av prestasjonsdataene er det den militære ledervurderingen som har lavest validitet, siden den utarbeides på bakgrunn av en vurdering av overordnede, og kan ikke forventes å være like objektiv som de øvrige skoleresultatene (Martinussen & Hunter, 2008).

Innhenting av data gjennom selvrapportering, som skjer i forbindelse med en seleksjon kan være en begrensning i kvaliteten på dataene. Selvrapportering ved seleksjon kan i tillegg føre til forsøk på å optimalisere besvarelsene sine relatert til utvelgelse (Morgeson et al., 2007). Dette ble forsøkt motvirket ved gjennomføringen ved presisering av frivillighet og uavhengighet i forhold til seleksjonen. Selvrapportering kan medføre både metodebias og overdreven positiv selvrapportering (Ringdal, 2013). I forhold til denne oppgaven er målemetodene anerkjente og tidligere validerte. I tillegg ble konfidensialitet presisert for ytterligere å begrense denne virkningen.

²⁹ Begrensninger i utvalget

5.4 Praktiske implikasjoner for forsvaret.

Selv om studien inneholder nevnte begrensinger, kan funnene gi innspill til den videre forskning i Forsvaret. Studien viser også at undersøkelser og analyser basert på personlighetstrekk, kan tilføre forståelse for sammenheng og mangel på dette mellom relaterte variabler. Bruk av undersøkelser som benytter personlighetstrekk kan tilføre verdi både innen forskning og ved seleksjon.

Tidligere forskning på risikotilbøyelighet peker på relevansen av å identifisere denne faktoren i den militære kontekst (Marcus Börjesson & Enander, 2011b; W. D. S. Killgore et al., 2006; Momen et al., 2010; Sicard, 2001) med tanke på både nødvendig risikotilbøyelighet, men også overdreven og farlig risikotilbøyelighet. Spesielt fremheves rollen risikotilbøyelighet spiller innenfor militær ledelse (Ben-Shalom et al., 2013; M. Börjesson et al., 2011).

Risikotilbøyeligheten kan påvirke sikkerheten som er viktig for materiell, helse og liv. Dette er forhold som alltid er relevante for forsvaret, og dermed interessante. Selv om resultatet ikke viser relasjon mellom risikotilbøyelighet og militært lederskap, er det viktig å minne om at null-funn også er et viktig funn (Geletkanycz & Tepper, 2012). Dermed er også dette et funn som bør vektlegges i videre diskusjon rundt tematikken.

Den negative relasjonen mellom risikotilbøyelighet og teorifaglige resultater er påvist i tidligere forskning (Wolfe & Johnson, 1995) slik det også er vist med personlighetstrekk (W. D. S. Killgore et al., 2006; O'Connor & Paunonen, 2007). Den teorifaglige utdanningen i Forsvaret og den militære utdanningsordningen er sentral gjennom utdanning til bachelor- og masternivå. Funnene i oppgaven er interessante da dette er forhold som står i motsetning til hverandre. Både teorifaglig utdanning og risikotilbøyelighet synes viktig for Forsvaret. Dette er derfor noe som burde forfølges gjennom videre forskning.

Funnet av sammenheng mellom risikotilbøyelighet og den militære profesjonsidentiteten profesjonalisme viser at Forsvaret har en profesjonsidentitet hvor risikotilbøyelighet er en faktor. Forholdet er et interessant innspill i diskusjonen rundt en militær profesjonsidentitet, og betydningen av denne. Det vil kunne være av relevant betydning for Forsvaret dersom en lineær sammenheng påvises. Noe som ville bety at en for sterk identitet kan være en risiko for Forsvarets materiell og personell., vil dette være viktig for Forsvaret.

5.5 Videre anbefaling og mulig forskning

Det er flere forhold på bakgrunn av oppgaven og betraktninger rundt denne som anbefales til videre forskning:

1) Hvilken grad av risikotilbøyelighet er ønsket i Forsvaret: Det er interessant å se hvilken rolle risikotilbøyelighet skal ha i Forsvaret fremover. Det finnes lite eller intet rom for risikotilbøyelighet innenfor styringsdelen av ledelse i Forsvaret. Likevel er kompleksiteten og utviklingen på de operasjonelle områdene fremdeles avhengig av ledere som evner å øve, planlegge og operere under risiko. Siden utslagene innenfor lederresultatene på risikovilje er så vidt små, kan det tenkes at det gjennom seleksjon faller fra gode leder-emner som har en høyere risikotilbøyelighet, som Forsvaret kunne ha bruk for. Bredden av stillinger kandidater gjennom seleksjon til befalsskolen skal bekle er voldsom, likevel går alle gjennom den samme flaskehalsen. Kunne det vært fordelaktig med en seleksjon som hadde to løp i forhold til risikotilbøyelighet, siden deler av Forsvaret har en veldig lav toleranse for risiko, mens andre deler har behov for risikotilbøyelighet?

2) Når Forsvaret nå innfører et spesialistkorps, kan det stilles spørsmål til om risikotilbøyelighet er noe som være et skille mellom offiser og spesialist. Hvem skal ha ansvaret for å ta risikoen? Er det offiseren som bærer kommando, eller er det spesialisten som kjenner faget? Spesialistkorpset er en helt ny del i inndeling av personellkategoriene i Forsvaret, og all forskning som kan belyse fordeler og ulemper, og avklare utfordringer i forhold utfordringene vil være viktig. Dette er spørsmål det kan forskes mer på, og som vil være interessante for fremtiden.

3) Det er ikke gjort mye forskning på riskokotilbøyelighet i det norske Forsvaret. Med de grunnlagsdata som foreligger vil det være mulig å forske videre. Det er gjennomført kartlegging av risikotilbøyelighet på et helt årskull av befalsskoleelever. Det ville være veldig interessant å følge dette opp videre og gjøre tilsvarende målinger igjen senere for å se på om risikotilbøyeligheten endrer seg i forhold til utdanning, er erfaring og videre militær karriere. Disse kandidatene vil i fremtiden bekle viktige stillinger, og de grunnlagsdataene som foreligger vil gjøre det mulig å se på hvordan sammenhenger i forhold til fremtidige

prestasjoner, valg av tjeneste osv. Videre forskning vil kunne gi verdifull kunnskap omkring risikotilbøyelighet, seleksjon og ledelse i Forsvaret.

4) Forskning på profesjonsidentitet er ganske nytt i norsk militær sammenheng. Funn som viser at det er en forbindelse mellom risikotilbøyelighet og Profesjonalisme antyder at her er det mer interessant å forske på. Tidligere forskning har vist at profesjonsidentitet er en sterk faktor i forhold til lederadferd (Johansen, 2013) og det er vist at de tilførte ferdigheter, verdier og normer (Newsome, 2007) også har stor betydning. Forskning på en mulig lineær sammenhengen mellom profesjonalisme og risikotilbøyelighet vil kunne gi svar på mulige utfordringer knyttet til profesjonsidentiteten profesjonalisme.

I forhold til den personellmessige endringen Forsvaret står midt oppe i ved innføringen av spesialistkorpset, vil profesjonsidentitet kunne spille en viktig rolle. Skal profesjonsidentiteten skape offiseren og spesialisten, eller skal spesialisten og offiseren skape profesjonsidentiteten? Dersom det første er tilfellet er det interessant å se videre på hvordan profesjonsidentitet påvirker adferden i ønsket retning. Dersom det er offiseren og spesialisten som skal skape profesjonsidentiteten er det interessant å se om dette blir en riktig og funksjonell identitet, i tråd med de krav og forventninger Forsvarets oppdragsgiver har gitt.

6 Konklusjon og oppsummering

Denne studien har undersøkt om det er en sammenheng mellom kandidaters selvrapporterte risikotilbøyelighet, målt under seleksjonsprosessen til befalsskolene og skoleprestasjoner etter et år og gjennomført befalsskole. Videre er sammenhengen mellom risikotilbøyelighet og militære lederresultater på samme tidspunkt undersøkt. Som et tredje element har oppgaven undersøkt forklaringsverdien risikotilbøyelighet har ovenfor de tre prestasjonsresultatene skolerresultat-teori, skolerresultat-total og militære lederresultater. Deretter har studien sett på sammenhengen mellom risikotilbøyelighet og profesjonsidentitet.

Resultatene fra studien viser at det ikke var sammenheng mellom kandidatenes risikotilbøyelighet og de oppnådde lederresultatene på befalsskolen. Basert på risikoteori var det forventet en sammenheng. Forholdet til risiko blant militære ledere blir fremhevet som sentralt i dokumenter slik som Forsvarsjefens grunnsyn på ledelse i Forsvaret (Forsvaret,

2012) og Forsvarets fellesoperative doktrine (Forsvaret, 2014). I tillegg fremstår det som en sentral egenskap hos militære ledere både tradisjonelt (Clausewitz et al., 1984) og i henhold til nyere beskrivelser og undersøkelser (Marcus Börjesson & Enander, 2011b; Frost et al., 1983; W. D. S. Killgore et al., 2006; Momen et al., 2010; Sicard, 2001). Kandidatene i undersøkelsen har likevel en risikotilbøyelighet, selv om den ikke er relatert til oppnådde lederresultat.

Studien har både påvist en negativ sammenheng mellom risikotilbøyelighet og skoleresultat-teori, og fravær av sammenheng mellom risikotilbøyelighet og totale skoleresultat. Den negative sammenhengen mellom risikotilbøyelighet og skoleresultater-teori støttet den fremsatte hypotesen. Hypotesen støttes også av tidligere forskning (Wolfe & Johnson, 1995). Dette resultatet og diskusjonen tyder på det er en utfordring å rekruttere ledere som både skal prestere godt akademisk og ha risikotilbøyelighet. Denne utfordrende kombinasjonen skapes for eksempel i skjæringspunktet mellom forsvarets utdannings ordning (*St.Meld 14 2012*) og forsvarets ledelsesform OBL³⁰ (Forsvaret, 2012).

Funnet av sammenhengen mellom profesjonsidentitet innen den foretrukne dimensjonen profesjonalisme og risikotilbøyelighet er spesielt interessant. Dette er en sammenhenger det er forsket lite på tidligere. Funnet samsvarer med nyere forskning som viser at profesjonsidentitet (Johansen, 2013) og tilførte ferdigheter, holdninger og verdier (Newsome, 2007) har stor betydning for soldaters adferd. Dette gjelder i følge oppgavens funn også risikoatferd mål gjennom risikotilbøyelighet.

Resultatet viser at risikotilbøyelighet ikke gir noen økt forklaringskraft for de tre prestasjonsresultatene, utover de som anvendes i dag knyttet til AE, karakterer fra videregående, feltøvelse osv. Dette er i tråd med oppgavens hypotese. Selv om risikotilbøyelighet ikke predikerer resultater etter et år med befalsskole kan vil det kunne være interessant i andre sammenhenger, for eksempel uttak til internasjonale operasjoner eller lignende.

³⁰ Oppdragsbasert ledelse

Referanser

- Allport, G. W., & Odbert, H. S. (1936). Trait-names: A psycho-lexical study. *Psychological monographs*, 47(1), i.
- Assagioli, R. (1973). MD, The Act of Will: New York: Penguin Books.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and Performance at the Beginning of the New Millennium: What Do We Know and Where Do We Go Next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1-2), 9-30. doi:10.1111/1468-2389.00160
- Baumeister, R. F., Tierney, J., & O'Hare, D. P. (2011). *Willpower: Rediscovering the greatest human strength*: Penguin.
- Ben-Shalom, U., Glicksohn, J., & Estrada, A. X. (2013). Dimensions of Operational Stress and Forms of Unacceptable Risk-Taking With Small Arms. *Military Psychology*, 25(4), 319-329. doi:10.1037/mil0000003
- Ben-Shalom, U., & Shamir, E. (2011). Mission Command Between Theory and Practice: The Case of the IDF. *Defense & Security Analysis*, 27(2), 101-117. doi:10.1080/14751798.2011.578715
- Ben-Zur, H., & Zeidner, M. (2009). Threat to life and risk-taking behaviors: A review of empirical findings and explanatory models. *Personality and Social Psychology Review*, 13(2), 109-128.
- Blais, A.-R., & Weber, E. U. (2006). A domain-specific risk-taking (DOSPERT) scale for adult populations. *Judgment and Decision Making*, 1(1).
- Block, J. (2010). The five-factor framing of personality and beyond: Some ruminations. *Psychological Inquiry*, 21(1), 2-25.
- Breivik, G. (1999). *Empirical studies of risk sport*. Retrieved from Oslo:
- Breivik, G. (2015). Risk-taking attitudes in the norwegian population *Any consequences for the armed forces?* Isreal.
- Brochs-Haukedal, W., & Bjørvik, K. I. (2005). *Arbeids- og lederpsykologi* (7. utg. Willy Haukedal. ed.). Oslo: Cappelen akademisk forl.
- Browne, K. R. (1999). The relevance of sex differences in risk-taking to the military and the workplace. *Behavioral and Brain Sciences*, 22(02), 218-219.

- Börjesson, M., & Enander, A. (2011a). *Risk- och säkerhetsuppfattningar inom det svenska försvaret : sammanställning av 4 empiriska studier* (Vol. 76). Stockholm: Försvarshögskolan.
- Börjesson, M., & Enander, A. (2011b). *Riskprofiler inom militär verksamhet : mätning av riskbenägenhet, impulsivitet och säkerhetsvärderingar* (Vol. 75). Stockholm: Försvarshögskolan.
- Börjesson, M., Österberg, J., Enander, A., & Estrada, A. X. (2011). Risk and Safety Attitudes Among Conscripts During Compulsory Military Training. *Military Psychology, 23*(6), 659-684. doi:10.1080/08995605.2011.616815
- Chamorro-Premuzic, T., & Furnham, A. (2014). *Personality and intellectual competence*: Psychology Press.
- Chamorro-Premuzic, T., & Furnham, A. (2003). Personality traits and academic examination performance. *European journal of Personality, 17*(3), 237-250.
- Clausewitz, C. v., Howard, M., & Paret, P. (1984). *On war* (Rev. ed. ed.). Princeton, N.J: Princeton University Press.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological bulletin, 112*(1), 155.
- Costa, P. T., & MacCrae, R. R. (1992). *Revised NEO personality inventory (NEO PI-R) and NEO five-factor inventory (NEO FFI): Professional manual*: Psychological Assessment Resources.
- Daly, M. (2001). *Risk-taking, intrasexual competition, and homicide Martin Daly and Margo Wilson*. Paper presented at the Symposium on motivation.
- Diseth, Å. (2003). Personality and approaches to learning as predictors of academic achievement. *European journal of Personality, 17*(2), 143-155.
- Farsides, T., & Woodfield, R. (2007). Individual and gender differences in good and first-class undergraduate degree performance. *British Journal of Psychology, 98*(3), 467-483. doi:10.1348/000712606X150246
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics : and sex and drugs and rock 'n' roll* (4th ed. ed.). Los Angeles: SAGE.
- Fischer, S., & Smith, G. T. (2004). Deliberation affects risk taking beyond sensation seeking. *Personality and Individual Differences, 36*(3), 527-537.
- Forsvaret. (2012). *Forsvarssjefens grunnsyn på ledelse i Forsvaret*. Oslo: Forsvarsstaben.
- UD 2-1 Forsvarets sikkerhetsbestemmelse for landmilitær virksomhet, (2013).
- Forsvaret. (2014). *Forsvarets fellesoperative doktrine*

- Forsvaret. (2015). *Øvingsordre for seleksjonsøvelse FOSBS sommer 2015*. Retrieved from Forsvaret. (2016). Fysiske krav. Retrieved from <https://forsvaret.no/karriere/krav/fysiske-krav>
- Forsvarsdepartementet. (1949). *Direktiver for militære befalingsmenn og militære sjefer ved vepnet angrep på Norge*. Retrieved from <https://lovdata.no/dokument/INS/forskrift/1949-06-10-1>.
- Forsvarsdepartementet. (2012). *Kompetanse for en ny tid* (Vol. 14(2012-2013)). Oslo: Departementenes servicesenter.
- Frost, D. E., Fiedler, F. E., & Anderson, J. W. (1983). The role of personal risk-taking in effective leadership. *Human Relations*, 36(2), 185-202.
- Furnham, A., & Chamorro-Premuzic, T. (2004). Personality and intelligence as predictors of statistics examination grades. *Personality and Individual Differences*, 37(5), 943-955.
- Furnham, A., Monsen, J., & Ahmetoglu, G. (2009). Typical Intellectual Engagement, Big Five Personality Traits, Approaches to Learning and Cognitive Ability Predictors of Academic Performance. *British Journal of Educational Psychology*, 79(4), 769-782. doi:10.1348/978185409X412147
- Geletkanycz, M., & Tepper, B. J. (2012). Publishing in AMJ—part 6: Discussing the implications. *Academy of management journal*, 55(2), 256-260.
- Gerrig, R. J., Zimbardo, P. G., Campbell, A. J., Cumming, S. R., & Wilkes, F. J. (2011). *Psychology and life*: Pearson Higher Education AU.
- Glicksohn, J., Ben-Shalom, U., & Lazar, M. (2004). Elements of unacceptable risk taking in combat units: An exercise in offender profiling. *Journal of Research in Personality*, 38(3), 203-215.
- Hansen, E. B., & Breivik, G. (2001). Sensation seeking as a predictor of positive and negative risk behaviour among adolescents. *Personality and Individual Differences*, 30(4), 627-640. doi:10.1016/S0191-8869(00)00061-1
- Hofstede, G. (2016a). What about Norway? . Retrieved from <https://geert-hofstede.com/norway.html>
- Hofstede, G. (2016b). What about Sweden? . Retrieved from <https://geert-hofstede.com/sweden.html>
- Hofstede, G. (2016c). What about the USA? Retrieved from <https://geert-hofstede.com/USA.html>

- Hofstede, G., & Bureid, G. (1993). *Kulturer og organisasjoner*. Oslo: Bedriftsøkonomens forl.
- Holt, N., Bremner, A., Sutherland, E., Vliek, M., Passer, M., & Smith, R. (2009). *Psychology: the science of mind and behaviour*: McGraw Hill Higher Education.
- Holt, N., Bremner, A., Sutherland, E., Vliek, M., Passer, M., & Smith, R. (2012). *Psychology: the science of mind and behaviour*: McGraw Hill Higher Education.
- Huntington, S. P. (1957). *The soldier and the state: The theory and politics of civil-military relations*: Harvard University Press.
- Janowitz, M. (1960). *The professional soldier: A social and political portrait* (Vol. 91618): Glencoe, Ill.: Free Press.
- Johansen, R. B. (2013). The impact of military identity on performance in the Norwegian Armed Forces: The University of Bergen.
- Johansen, R. B., Laberg, J. C., & Martinussen, M. (2013). Measuring military identity: Scale development and psychometric evaluations. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 41(5), 861-880.
- John, O. P., Angleitner, A., & Ostendorf, F. (1988). The lexical approach to personality: A historical review of trait taxonomic research. *European journal of Personality*, 2(3), 171-203.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R., & Gerhardt, M. W. (2002). Personality and leadership: a qualitative and quantitative review. *Journal of applied psychology*, 87(4), 765.
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*: Macmillan.
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2009). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (4. utg. ed.). Bergen: Fagbokforl.
- Killgore, W. D., Cotting, D. I., Thomas, J. L., Cox, A. L., McGurk, D., Vo, A. H., . . . Hoge, C. W. (2008). Post-combat invincibility: Violent combat experiences are associated with increased risk-taking propensity following deployment. *Journal of psychiatric research*, 42(13), 1112-1121.
- Killgore, W. D. S., Vo, A. H., Castro, C. A., & Hoge, C. W. (2006). Assessing risk propensity in American soldiers: preliminary reliability and validity of the Evaluation of Risks (EVAR) scale--English version. *Military medicine*, 171(3), 233.
- Kunnskapsdepartementet. (2016). Samordna opptak. Retrieved from <http://www.samordnaopptak.no/>
- Larsen, R. J., & Buss, D. M. (2008). Personality psychology. *Jastrebarsko: Naklada Slap*.

- Lescher, W. K. (2008). Taking risks. Retrieved from <http://www.afji.com/2008/03/3390387>
- Levy, H., & Levy, A. (1991). Arrow-Pratt measures of risk aversion: the multivariate case. *International Economic Review*, 32(4), 891.
- Lubin, B., Fiedler, E. R., & Van Whitlock, R. (1999). Predicting discharge from Airforce basic training by pattern of affect. *Journal of clinical psychology*, 55(1), 71-78.
- Lund, I. O., & Rundmo, T. (2009). Cross-cultural comparisons of traffic safety, risk perception, attitudes and behaviour. *Safety Science*, 47(4), 547-553.
- Lunde, N. T., & Mæland, B. (2006). *Militæretikk*. Trondheim: Tapir akademisk forl.
- Martinsen, Ø. (2009). *Perspektiver på ledelse*.
- Martinsen, Ø., Nordvik, H., & Østbø, L. (2003). Norsk utgave av revised NEO personality inventory (NEO PI-R). *Oslo: Gyldendal*.
- Martinsen, Ø., Nordvik, H., & Østbø, L. (2005). Norske versjoner av NEO PI-R og NEO FFI [Norwegian versions of NEO PI-R and NEO FFI]. *Tidsskrift for norsk psykologforening*, 42, 421-423.
- Martinussen, M., & Hunter, D. (2008). *Luftfartpsykologi*. Bergen: Fagbokforl.
- Matthews, G., Deary, I. J., & Whiteman, M. C. (2009). *Personality Traits* (3rd ed. ed.). Cambridge: Cambridge University Press.
- McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American psychologist*, 52(5), 509.
- McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1999). A five-factor theory of personality. *Handbook of personality: Theory and research*, 2, 139-153.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (2003). *Personality in adulthood: A five-factor theory perspective*: Guilford Press.
- Milgram, N. A. (1991). Personality factors in military psychology. *Handbook of military psychology*, 559-572.
- Mischel, W. (1973). Toward a cognitive social learning reconceptualization of personality. *Psychological review*, 80(4), 252.
- Mischel, W. (2014). *The marshmallow test : understanding self-control and how to master it*. London: Bantam Press.
- Moldjord, C., Nordvik, H., & Gravråkmø, A. (2005). *Militær ledelse og de menneskelige faktorene*. Trondheim: Tapir akademisk forl.

- Momen, N., Taylor, M., Pietrobon, R., Gandhi, M., Markham, A., Padilla, G., . . . Sander, T. (2010). Initial Validation of the Military Operational Risk Taking Scale (MORTS). *Military Psychology, 22*(2), 128-142. doi:10.1080/08995601003638942
- Morgeson, F. P., Campion, M. A., Dipboye, R. L., Hollenbeck, J. R., Murphy, K., & Schmitt, N. (2007). Reconsidering the use of personality tests in personnel selection contexts. *Personnel psychology, 60*(3), 683-729.
- Moskos, C. C. (1977). From institution to occupation trends in military organization. *Armed Forces & Society, 4*(1), 41-50.
- Newsome, B. (2007). *Made, not born: Why some soldiers are better than others*: Greenwood Publishing Group.
- Nilsen, J. M. (2016). Klare til strid? En kvantitativ studie av risikovillighet hos Hærens fremtidige ledere: Forsvarets høgskole.
- O'Connor, M., & Paunonen, S. (2007). Big Five personality predictors of post-secondary academic performance. *ScienceDirect*.
- Pallant, J. (2013). *SPSS survival manual*: McGraw-Hill Education (UK).
- Poropat, A. E. (2009). A meta-analysis of the five-factor model of personality and academic performance. *Psychological bulletin, 135*(2), 322.
- Powell, C. (2007). The perception of risk and risk taking behavior: Implications for incident prevention strategies. *Wilderness & environmental medicine, 18*(1), 10-15.
- Reimann, B. P. (2008). *Personality and Social Psychology Research*: Nova Publishers.
- Ringdal, K. (2013). *Enhet og mangfold : samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode* (3. utg. ed.). Bergen: Fagbokforl.
- Rueb, J. D., Erskine, H. J., & Foti, R. J. (2008). Intelligence, dominance, masculinity, and self-monitoring: Predicting leadership emergence in a military setting. *Military Psychology, 20*(4), 237.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological bulletin, 124*(2), 262.
- Shamir, E. (2011). *Transforming Command : The Pursuit of Mission Command in the U.S., British, and Israeli Armies*. Palo Alto: Stanford University Press.
- Sicard, B. (2001). Risk propensity assessment in military special operations. *Military medicine, 166*(10), 871.

- Sicard, B., Jouve, E., Blin, O., & Mathieu, C. (1999). Construction et validation d'une échelle analogique visuelle de risque (EVAR). *L'Encéphale*, 25, 622-629.
- Skinner, B. F. (2005). *Science and Human Behavior*.
- Skoglund, T. H., Martinussen, M., & Lang-Ree, O. C. (2014). Papir versus pc. *Tidsskrift for norsk psykologforening*.
- Skorstad, E. (2008). Rett person på rett plass. *Psykologiske metoder i rekruttering og lederutvikling*. Gyldendal Norsk forlag AS.
- Soane, E., & Chmiel, N. (2005). Are risk preferences consistent?: The influence of decision domain and personality. *Personality and Individual Differences*, 38(8), 1781-1791.
- Sookermany, A. M., Sand, T. S., & Breivik, G. (2015). *Risk-Taking Attitudes and behaviors among military personnel in dangerous contexts*. Retrieved from Oslo: *St.Meld 14* (2012). Oslo: Departementenes servicesenter.
- Sundet, J. M., Barlaug, D. G., & Torjussen, T. M. (2004). The end of the Flynn effect?: A study of secular trends in mean intelligence test scores of Norwegian conscripts during half a century. *Intelligence*, 32(4), 349-362.
- Von Neumann, J., & Morgenstern, O. (1944). *Game theory and economic behavior*. Princeton, Princeton University.
- Von Neumann, J., & Morgenstern, O. (2007). *Theory of games and economic behavior*: Princeton university press.
- Weber, E. U., Blais, A. R., & Betz, N. E. (2002). A domain-specific risk-attitude scale: Measuring risk perceptions and risk behaviors. *Journal of behavioral decision making*, 15(4), 263-290.
- Williams, J. O., Bell, N. S., & Amoroso, P. J. (2002). Drinking and other risk taking behaviors of enlisted male soldiers in the US Army. *Work*, 18(2), 141-150.
- Wolf, M. B., & Ackerman, P. L. (2005). Extraversion and intelligence: A meta-analytic investigation. *Personality and Individual Differences*, 39(3), 531-542.
- Wolfe, R. N., & Johnson, S. D. (1995). Personality as a predictor of college performance. *Educational and psychological measurement*, 55(2), 177-185.
- Yukl, G. A. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed., Global ed. ed.). Boston, Mass: Pearson.
- Zuckerman, M. (1994). *Behavioral expressions and biosocial bases of sensation seeking*: Cambridge university press.

- Zuckerman, M. (2007). *Sensation seeking and risky behavior*. Washington, D.C: American Psychological Association.
- Zuckerman, M., & Link, K. (1968). Construct validity for the sensation-seeking scale. *Journal of consulting and clinical psychology*, 32(4), 420.
- Østbø, L. E., & Nordvik, H. (2008). Personlighetsinventoriet NEO PI-R ; klinisk validitet. *Tidsskrift for norsk psykologforening*, 45(7), 845-848.