



FORSVARET

Forsvarets høgskole

Militære karakterstyrker – statiske eller dynamiske?

En kvantitativ analyse af karakterstyrker fra Krigsskole til Stabsskole.

Steen Østergaard Eriksen

Masteroppgave

Forsvarets høgskole

Høst 2017

Forord

Denne masteropgave er blevet skrevet som en del af stabs- og masterstudiet ved Forsvarets stabsskole i Oslo. Om end sat til gennemførelse som et fuldtids studie, blev der fra dansk side valgt, at jeg skulle skrive masteropgaven fra Danmark og ved siden af havende tjeneste.

For mit vedkommende som chef for Taktisksektionen ved Hærens kamp- og ildstøttecenter i Oksbøl, Danmark.

Masteropgaven er dermed skrevet under skolevilkår som fuldtidsstuderende, men på grund af arbejdsmæssige omstændigheder som en deltidsstuderende.

Studiet er gennemført i efteråret 2017, og masteren er skrevet på dansk.

Jeg vil først og fremmest takke min vejleder førsteamanuensis Ole Boe, Forsvarets høgskole, for en meget kyndig og professionel vejledning igennem hele forløbet. Endvidere for de udfordrende diskussioner og betragtninger, der har været med til at nuancer min analyse og drøftning.

Ligeledes en tak til min chef for udviklingsafdelingen ved Hærens kamp- og ildstøttecenter i Oksbøl, Danmark, oberstløjtnant Tommy Kjær, for at stille tid og muligheder til rådighed for at kunne løse og aflevere opgaven til rette tid, under de omstændigheder der var givet.

En tak til stabskull 2016-2017 og 2017-2018 for deres besvarelser i forbindelse med data.

Sidst, men ikke mindst, en tak til min kone, Anne Lise, der har måtte leve med mange dage alene med børnene, mens jeg enten var på arbejde eller skrev på denne masteropgave.

Din støtte har været uvurderlig.

Steen Østergaard Eriksen

Forsvarets Stabsskole 27. november 2017

Sammendrag

Masteropgaven ser på om karakterstyrker genspejles imellem kadetter på Krigsskolen og på stabsstudenter på Forsvarets højskole og hvilke forandringer og påvirkninger, som i givet fald bidrager til at der opstår forskelle? Generelt set om karakterstyrker i rammen af norske officerer er statiske (uforanderlige) eller dynamiske, ændrer sig over tid eller på baggrund af påvirkninger fra organisation eller eksterne variabler som samfundet eller privat påvirkning.

Med udgangspunktet i Krigsskolens nyligt opstartede forsknings- og udviklingsprojekt (FoU-projektet)¹, har forfatteren for denne opgave lavet et lignende, omend mindre, studie af stabsstudenterne på Forsvarets højskoles stabsstudie. Dette blandt andet for at identificere hvilke af 24 karakterstyrker, der har sammenfald og forskelle imellem krigsskolekadetter og stabsstudenter, og hvad disse sammenfald og forskelle skyldes. I takt med at der på stabsstudiet eksisterer studenter fra tre værn, har det været interessant, om der er forskel i karakterstyrker imellem søværnet, flyvevåbnet og hæren ved stabsstudenterne?

Masteren er bygget op omkring et skelet til et studie/forskning, hvor der er blevet opstillet en disposition, afgrænsning og begrænsning af opgaven, et empirisk rammeværk, metodetriangel og indhentelse af egne data gennem spørgeskema, såvel sammenlignet data med eksisterende materialer fra FoU-projektets resultater fra Krigsskolen.

Dataene viser sammenfald på karakterstyrkerne lederskab, dømmekraft, udholdenhed, mod, læringslyst, retskaffenhed, selvregulering, håb, beskedenhed/ydmyghed, og velovervejenhed mellem stabsstudenter og krigsskolekadetter, og anses som statiske, universelle og mulige at prædikere. Samfundsansvar, integritet og energi ligger stabilt for officerer på listen af karakterstyrker over tid, omend der blev fundet signifikante forskelle mellem krigsskolekadetter og stabsstudenter. Positive og negative variabler forstærker eller svækker karakterstyrkerne social intelligens, venlighed og evnen til at elske eller blive elsket i dyden medmenneskelighed.

De kognitive karakterstyrker blev påvist stærke og identiske med FoU-projektets resultater. En officers skoling ser ud til at være ligeså stærkt påvirket i visdom og kundskab som eksempelvis mod. Det ser også ud som om at både karakterstyrker og dyden i visdom og kundskab kan prædikeres til at være gældende i tid og organisation.

Tiden modner karakterstyrken tilgivelse og barmhjertighed ved et menneske generelt, og resultaterne viser at dette særligt er tilfældet for stabsstudenterne.

Dyden transcenderer og dens karakterstyrker ses ikke som noget særligt vigtigt fra krigsskolekadet til stabsstudent.

¹ Benævnes i resten af opgaven kun som FoU-projektet.

I opgaven er karakterstyrkerne værnene imellem taget med, fordi der var afhængigheder til egne indhentede data.

Ingen signifikante forskelle eller stærke tendenser blev fundet imellem stabsstudenter fra de tre forsvarsgrene for 21 af 24 karakterstyrker. Der blev fundet mulighed for at disse 21 karakterstyrker er universelle og åbnet op for/skabt mulighed for en mulig prædikering.

Der blev dog identificeret nuancer.

Hæren scorer signifikant højere på karakterstyrken nysgerrighed sammenlignet med stabsstudenter fra både Søværnet og Flyvevåbnet, men yderligere empiri og analyseværktøjer skal til for at kunne komme med en valid tilkendegivelse på årsagen til denne forskel.

Stærk tendens til hovedeffekten for karakterstyrken samfundsansvar indikerer at stabsstudenter fra Flyvevåbnet scorer højere på denne karakterstyrke sammenlignet med stabsstudenter fra både Søværnet og Hæren. Dette kan skyldes Flyvevåbnets skarpe tilgang til opgaver, der løses for samfundet i reel tid.

For social intelligens var der en tendens, som indikerede at stabsstudenter fra Søværnet scorer højere på denne karakterstyrke sammenlignet med stabsstudenter fra både Hæren og Flyvevåbnet. Dette kan skyldes omstændighederne, hvormed officerer ved Søværnet er indsat.

Abstract

This masters study investigates the specific difference in character strengths between military cadets and staff college students. The already ongoing research on the character strengths among army cadets reveals that 13 out of the 24 character strengths are particularly strong among Norwegian military officers within all branches and services. Furthermore, this study gives an estimate of where and how changes may occur. Is time and organization in the military an isolated influence, or are there numerous other factors that may change an officer's perception of the characters?

The research findings, within the identified differences between army cadets and staff college students, indicated that there were no significant changes within the character strengths of bravery, leadership, hope, humility/modesty, love of learning, self-regulation, fairness, open-mindedness and prudence. Those are among the strongest character strengths identified by cadets and now confirmed by staff college students as consistent and strong.

Additional character strengths, such as creativity, curiosity, vitality, love, kindness, social intelligence, citizenship, forgiveness and mercy, appreciation of beauty and excellence, humor and spirituality, had significant differences between army cadets and staff college students; however, with a general increase within the perception of the staff college. These differences were analyzed and deductions were made in order to predict the reasons for these changes.

Due to its nature as a quantitative study, with data used from army cadets as well as data collected within staff college, the author was given the opportunity to research whether or not there were any indicators of significant differences between army, navy, and air force officers in the Norwegian Defense.

Deductions made by the author suggest that some of the perceptions towards a character's strength are linked to various factors such as experience, knowledge throughout time, as well as the organization provide elements that interfere. However, the overall assessment suggests that the character's strength within the Norwegian Defense is quite consistent.

Indholdsfortegnelse

Forord	side 3
Sammendrag	side 4
Abstract	side 6
1. Indledning	side 9
Den personlige indgangsvinkel	side 9
Tematik	side 10
2. Disposition	side 12
Problemstilling	side 12
Præcisering	side 13
Afgrænsning og begrænsning	side 13
Opgavens relevans	side 15
3. Teoretisk rammeværk	side 16
FoU-projektet (kontekst a)	side 16
Begreber og definitioner (kontekst b)	side 18
Forskning af karakterstyrker i rammen af tid og organisation (værktøj 1)	side 19
Kompetancepyramiden (værktøj 2)	side 24
Opsummering af teoretisk rammeværk i kontekster og værktøjer	side 26
4. Metode	side 27
Valg af metode og metodik	side 27
Validitet og reliabilitet	side 28
Operationalisering	side 31
5. Data	side 32
Forskelle imellem Krigskolen og stabsstudie	side 32
Forskelle imellem forsvarsgrenene	side 36
6. Analyse og drøftning	side 40
Korrespondens i resultater	side 40
Diskrepans i resultater	side 42
<i>Samfundsansvar</i>	side 43
<i>Integritet & Energi</i>	side 44
<i>Medmenneskelighed</i>	side 47
<i>De kognitive karakterstyrker</i>	side 49
<i>Tilgivelse og barmhjertighed i rammen af moderation</i>	side 52

<i>Transcendens og norske officerer</i>	side 54
Karakterstyrker værnene imellem	side 55
<i>Nysgerrighed i Hæren</i>	side 56
<i>Samfundsansvar i Flyvevåbnet</i>	side 56
<i>Social intelligens i Søværnet</i>	side 58
7. Konklusion	side 60
8. Perspektivering	side 63
<u>Vedlegg</u>	side 65
1. Litteraturliste	side 65
2. Visuel model for opgavens opbygning og løsning	side 69
3. Skematisk oversigt over dyder og karakterstyrker	side 70
4. Spørgeskema udleveret til Forsvarets Stabsskole, kull 2016-2017 og 2017-2018	side 71
Fordelingsliste:	
Udgave	Modtager
01	Forsvarets høgskole med henblik på masterafhandling, Norge
02	Førsteamanuensis Ole Boe, Forsvarets høgskole, Norge
03	Forsvarets høgskole Bibliotek, Akershus, Norge
04	Chef for Hærens Officersskole (HO), Danmark
05	Institut for Ledelse og Organisation, Forsvarsakademiet, Danmark
06	Norsk Militært Tidsskrift Prisopgave (omskrevet version)

Om opgaven: 1.udgave.

Antal sider: 57 sider eksklusiv forside, indholdsfortegnelse, abstract og sammendrag

Antal bilag: 12 sider

Antal ord: 22020

1. Indledning

Den personlige indgangsvinkel

Jeg blev løjtnant og officer i en alder af 20 år i 1999. Min første funktion var som tropsfører for tre stridsvogne og en panseret mandskabsvogn, og på daværende tidspunkt havde jeg en helt klar forventning og billede af hvilke karakterstyrker og personlighed en officer skulle og burde have. Man blev skolet i retning af officersånden, og stærkt motiveret forsøgte man at leve op til de dyder man anså som rigtige i den bedste danske officersprofil.

Sytten år efter er der sket meget; jeg har været på fire udsendelser som hhv. løjtnant, kaptajn og major, jeg er blevet skudt på og har dræbt modstandere, jeg har oplevet et antal forsvarsforlig, jeg er blevet familiefar og er nu under uddannelse på Forsvaret høgskole i Oslo. Mange af de militære karakterstyrker og dyder er de samme, men jeg har ændret mig. Min personlighed er en anden, og min fortolkning af karakterstyrker er anderledes end i 1999.

I tiden frem har jeg mødt mange officerer, som fra man mødte dem til i dag har ændret sig, særligt i personlighed og alment i de karakterstyrker som anses for de vigtigste for en officer. Integritet har en anden klang, mod en anden forståelse, samfundsansvar en anden kontekst, udholdenhed en anden mening og så videre.

Ved siden af det har jeg erkendt, og ofte lært videre til yngre officer under min kommando, at romantiserede karakterstyrker fra historien eller fra media som film, kan have en direkte skadelig effekt på måden man er officer på!

At løbe foran som Captain Winthers i Band of Brothers (Krigens brorskab, 2001) vil i dag - i mit perspektiv - være anset som utilgiveligt, fordi man a) ikke kæmper samme kamp som under Anden Verdenskrig, b) hans historie om heltedåd er isoleret som den der gik godt, mens de som ikke gjorde bliver glemt (gemt væk), og c) vi lever generelt i en helt ny tid, hvor historie og inspiration fra film kun kan perspektivere, men ikke kopieres. Der er simpelthen for mange variable der har ændret sig.

Jeg ser det stærkt motiverende at kunne forske mere i hvilke karakterstyrker som eksistere i den moderne officer i almindelighed, men i særdeleshed en undersøgelse på noget lignende af min egen transformation. Hvilke ting påvirker en person til at ændre så stærke karakterstyrker?

Er karakterstyrker statiske eller dynamiske?

Tematik

Ikke mange jobprofiler er så gennemsyret af specielle enestående karakterstyrker som den militære officers. Den almene historiske forståelse af officerserhvervet i almindelighed, og krigshistorien i særdeleshed, har skabt en næsten særskilt karakteristik for en officer og hvilke dyder denne har. Groft generaliseret næsten globalt.

Historien har dog også været med til at romantisere de militære karakterstyrker til noget enestående. Biografier, beretninger og film om heltedådige manøvrer har forstærket de karakterstyrker, man selv i dag anser som universelle. Et eksempel på dette er igen Captain Winthers fra *Band of Brothers* (Krigens brorskab, 2001), der dengang og i dag har en respekt grundet sin karakterstyrke.

Der er dog et skel imellem det man ser og læser om karakterstyrker, kontra det man ser som en personlighed (Bang, 2017). Endvidere har karakterstyrker også forskellige niveauer skabt på fundamentet af en række afgørende positive træk, såsom tanker, emotioner og opførsel (Park & Peterson, 2008).

I Forsvaret i dag rekrutteres officerskadetter efter mange af de historiske karakterstyrker for en officer, såvel som man kigger på de karakterstyrker og persontræk en kandidat møder op med (Boe, 2014).

For at få den helt rette kandidat har man gennemført en række analyser af a) hvilke karakterstyrker som unge kadetter møder op med til optagelse, og de som bliver optaget (Wangberg, 2017), og b) over en horisont på 10 år, hvor meget ændres disse karakterstyrker i forhold til rekrutteringen (Boe, 2014).

Samlet viser 12 karakterstyrker sig særlig gennemgående og næsten uforanderlige (Bang, 2017), men efterlader også åbninger for yderligere analyse og perspektiveringer.

Tager man udgangspunkt i at de 12 karakterstyrker er foranderlige i ord, er de så også foranderlige i forståelse. Hvad sker der for eksempel når forandringer og påvirkninger på organisationen fordrer ændringer i karakterstyrkerne, som når forsvarschefen admiral Haakon Bruun-Hanssen siger, «at den militære leder må mestre to roller 1) at være chef – med ansvar for en organisation som skal i strid (lederskab), og 2) være administrativ direktør (styring)»?

(H. Bruun-Hansen, personlig kommunikation, 15 december, 2016)

Forsvarets stabsstudie er sidste sted hvor officerer modtager uddannelse, såvel som Krigsskolen er en af de første. På baggrund af sammenligninger vil man da kunne se, hvilke karakterstyrker der skiller sig ud med hensyn til forståelse, og hvilke som er universelle.

Vil man kunne skabe bevidsthed om denne forskellighed, således kadetter på Krigsskolen bevidst vil vide, og måske forstå, at der sker forandringerne i karakterstyrkerne med årene man stiger i graderne? Oplevelsen vil ramme dem på et tidspunkt!

Vil man kunne anskueliggøre for chefer, at uagtet formen Forsvaret tager sig i fremtiden, så er de gamle karakterstyrker stadig så styrende, at de ikke lader sig forandre før Forsvarets opgaver forandrer sig drastisk?

Så længe Forsvaret er til for at forsvare landet og tage på missioner, vil opfattelsen af karakterstyrkerne for unge kadetter og løjtnanter være entydige, indtil de påvirkes af nok forandring til at de ændres i forståelse.

Og endelig, er der en mulighed for at Forsvarets tre værn – hæren, søværnet og flyvevåbnet – har vidt forskellige opfattelser af karakterstyrkerne? Karakterstyrker som man måske samfundsmæssigt generelt karakteriserer officerer med, men som man indenfor for værnene prioriterer og anskuer anderledes i vigtighed og forståelse.

2. Disposition

Problemstilling

Overstående indledning sluttede med at stille en række relevante spørgsmål, der er i sin helhed er med til at besvare om karakterstykker er statiske eller dynamiske. Dog er spørgsmålene også for mange til, at de ville kunne blive besvaret fyldestgørende og konkret i denne opgave. En prioritering og selektion er derfor nødvendig.

Den valgte problemstilling bliver en netop tilpasset afgrænsning til det mulige i forhold til kriterierne for Forsvarets høgstole krav til en masterafhandling i almindelighed, men i særdeleshed også en tæt kobling og samhørighed til det igangværende FoU-projekt fra 2014. (Boe, 2014), der er interesseret i resultatet og konklusionen for opgaven.

Netop det, at masteropgaven har en ekstern modtager skaber motivation for forfatteren, men desto mere skaber det merværdi i takt med resultatet kan/skal bruges til nuværende som til senere forskning.

FoU-projektet beskrives senere som en kontekst i kapitel 3, Teoretisk rammeværk, men det er nu ikke fra denne som helhed, at jeg som forfatter har fundet grundlag for en undersøgelse. Som elev på stabsuddannelsen læste og hørte jeg omkring FoU-projektet og kobledede dette sammen med de i indledningen nævnte personlige forandringer, jeg selv har oplevet.

Er disse forandringer universelle for mine medstuderende eller andre i samme kategori som mig selv (stabs elev og med 20 til 30 års erfaring som officer)? Heri kunne en selektiv og isoleret forskning på elever på stabskurs skabe grundlag for, om der var forskel på karakterstyrker ved disse kontra karakterstyrker identificeret ved Krigsskolen gennem FoU-projektet.

Af dette kom følgende problemstilling:

Genspejles de samme karakterstyrker imellem elever på Krigsskolen og på Stabsskolen og hvilke forandringer og påvirkninger bidrager til, at der i givet fald opstår forskelle?

Præcisering

Overstående problemstilling har bredde, men mangler ved første øjekast mere dybde. Dybden skal komme via en præcisering af hvilke afledte spørgsmål, der netop behandles i denne masteropgave, og hvilke der skal perspektiveres på af andre i yderligere forskning. Dette har gjort opgaven levende i sin proces, i takt med at resultatet af spørgeskemaet samt sammenligningen af data og analyse har identificeret hvilke afledte spørgsmål, der skal behandles og igen hvilke, der perspektiveres til videre forskning.

På baggrund af dette er følgende spørgsmål taget i behandling:

1. Hvilke af de 24 karakterstyrker har sammenfald og forskelle imellem kadetter og stabsstudenter?
2. Hvad skyldes disse sammenfald og forskelle?
3. Er der forskel i karakterstyrker imellem Søværnet, Flyvevåbnet og Hæren ved stabsstudenter?

De afledte spørgsmål skal sammen med problemstillingen underbygges med dertil hørende empiri fra et teoretisk grundlag (rammeværk). Dette fremlægges i næste kapitel 3, Teoretisk rammeværk. Besvarelsene på spørgsmålene bliver gjort gennem analyse og drøftning i kapitel 6, Analyse og drøftning. Det er dog muligt, at disse besvarelser afleder nye spørgsmål. Et positivt forventet svar er ligeså interessant som et negativt ikke forventet svar. Begge elementer skal analyseres, besvares og konkluderes, men muligt ikke i denne opgave. Derfor vil drøftning og analysen af data og empiri afføde spørgsmål, der ikke besvarer problemstillingen i en konklusion, men netop skal bringes videre til anden forskning. Heri segmentet for kapitel 8, Perspektivering.

Afgrænsning og begrænsning

For at konkretisere og minimere nuancer i besvarelsen af problemstillingen er det vigtigt, at der sker en klar afgrænsning af, hvad opgaven indeholder, og særligt IKKE indeholder. I kapitel 4, Metode, beskriver jeg, hvorledes jeg gennem den merkantile undervisning i forskning, metode og metodik, som vi har lært på stabskurs, har anvendt de lærte værktøjer til denne opgave.

Afledt af dette giver det dog nogle bevidste begrænsninger i form af en urutineret forskning. Dette skyldes, at dette er første gang jeg gennemfører forskning i en sådan størrelse. I takt med dette har jeg forud for opgave bevidst gjort nogle fravalg i empiri, data og indhold for at komme

tættere på førnævnte præcisering af problemstillingen. Følgende afgrænsninger skal holdes i hukommelse gennem gennemlæsning og forståelse af kommende opgave:

- a) Opgaven begrænses i forskning ved kun at blive gennemført af forfatteren én gang, nemlig for de stabsstudie kull, der er undersøgt. Dette gør forskningen til et snapshot af en mulig tendens frem for en bred enstemmig analyse. I kapitel 4, Metode, under afsnittet validitet behandler jeg dette yderligere for at fremhæve evt. fejlkilder.
- b) Opgaven afgrænses ved at følge udgangspunktet for igangværende analyser og konklusioner fra forskning gjort ved FoU-projektet. Dette kunne pege på en unuancering af resultaterne og deraf konklusionen. Omvendt er mange af resultaterne fra FoU-projektet så veldokumenterede og afprøvede, at de forekommer acceptable i rammen af opgaven. Dette vil ligeledes blive uddybet i kapitel 4, Metode, under afsnittet om realibilitet for at belyse evt. fejlkilder.
- c) Opgaven er begrænset ved kun at sammenligne FoU-projektets data omkring Krigsskolens kadetter. Der er ikke taget højde for Luftvåbnets eller Marinens kadetter på deres Krigsskoler. Opgaven og problemstillingen vurderes at ville blive for bred og mangle dybde, såfremt forskning på de to andre Krigsskoler skulle inkluderes. Dog bruges data fra stabsskolens respondenter til at vurdere på, om der er signifikant forskel officerer imellem. Dette behandles yderligere i kapitel 8, Perspektivering.
- d) Opgaven afgrænses afslutningsvis ved primært at se på den kvantitative forskel og sammenhæng imellem krigsskolekadetter og stabsstudenter i rammen af valgte karakterstyrker. Den forholder sig kun til det valgte empirisk-teoretiske rammeværk som kontekst og værktøjer til analyse, men har intet yderligere kvalitativt islæt, der berører stabsstudenternes årsag til ændringer i karakterstyrker. Dette berøres i kapitel 6, Analyse og drøftning, hvor årsager drøftes af forfatteren på baggrund af funden analyse.

Opgavens relevans

Ud over den åbenlyse relevans af afslutning af en master, er opgavens relevans tredelt:

For det første bidrager den uopfordret til en perspektivering af allerede igangværende FoU-projekt. Dette ses i særlig grad i takt med, at allerede kendt data fra Krigsskolen anvendes i opgaven, såvel som det alene kvantitative resultat giver forskere ved FoU-projektet en indikation på, om de 12 fundne karakterstyrker også er universelle efter uddannelsen på Krigsskolen, samt i hvilken retning karakterstyrkerne bevæger sig for norske officerer.

For det andet giver opgaven et uopfordret fingerpeg (snapshot) over tid til Forsvarets højskole om, hvilke karakterstyrker der anses som vigtige for stabsstudenter i dag. Dette kan anvendes til at møde studenterne bedre før og under kursusopholdet og i rammen af den tid og sted, de lever i.

For det tredje så giver opgaven et bidrag til videre forskning om karakterstyrker, og om den overordnede anskuelse af, om officerer er universelle i det norske forsvar. Altså om eksempelvis samme karakterstyrker er vigtige og gældende for ældre officer fra Marinen i modsætning til samme fra Hæren. Sidstnævnte med yderligere sammenligning til yngre officerers kadetter fra Krigsskolen.

3. Teoretisk rammeværk

Det teoretiske rammeværk har to formål.

Det ene er at give læseren en enstemmig forståelse af emnet karakterstyrker. Heri berøres, hvorledes karakterstyrker defineres, forstås og karakteriseres, samt hvilken forskning der har bidraget til fortolkningen af karakterstyrker.

Det andet formål er at beskrive de indgangsvinkler (kontekster) og teorier, der skal anvendes i opgaven under kapitel 6, Analyse og drøftning. Med denne fremgangsmåde skulle en person, som ikke er lægmand, kunne læse opgaven og gennem dette kapitel blive teoretisk klædt på til en bedre forståelse for selve analyse, drøftningen, konklusionen og perspektivering af opgaven.

FoU-Projektet (kontekst a)

Norsk Forsvars grundsyn for ledelse (Forsvarsstaben, 2012) og Forsvarets fællesoperative doktrin (Forsvarsstaben, 2007) fastsætter opgavebaseret ledelse som den grundlæggende ledelsesfilosofi for Forsvaret (Bomann-Larsen, 2015). I rammen af denne ligger også norsk forsvars nye lederudviklingskoncept, der skal sikre at den rette kadet selekteres og uddannes.

FoU-projektet (Forsknings- og Udviklingsprojekt; Karakter hos militære ledere) er anvendt tidligere i kapitel 1 og 2. Jeg vil i kommende afsnit udforske hvad dette projekt omhandler, hvilke resultater og data det har opnået samt hvorledes der ses en spejling til denne opgave. Karakteropbyggelse i rammen af officerer er vigtig og nødvendig af flere årsager. En oplagt årsag er den gængse betragtning om karakter, for at en officer ville kunne virke i kamp eller krigslignende tilstande, altså presset om liv eller død (Williams, 2010).

Formålet med FoU-projektet er, at tilføre kundskab om hvad karakterer er, og hvordan man kan udvikle karakterer hos kadetter i retning af officer. Projektet skal bidrage til både selektion, uddannelse og vurdering af officerskvaliteter og egnethed som militær leder. Det har sin oprindelse af et nyt lederudviklingskoncept, der, på baggrund af den norske forsvarschef grundsyn for ledelse, der skal lægge til grund klare moderne retningslinjer for hvilke karakterer man ønsker sig i en tidssvarende kadet. Til forskel fra tidligere koncepter har denne en helheds tilnærming, det vil sige at den undersøger selve lederudviklingen, men også den praktiske gennemførelse af denne (Boe, 2014).

Projektet antyder også, at det nødvendigvis ikke er gængse karakterstyrker, ofte tilknyttet officerer, man som udgangspunkt søger at identificere, men en retningsstok for hvilke kvaliteter

man ønsker en officer skal tilegne sig. Det fordrer intellekt og karakter som en forudsætning ved selektion, men også en veludviklet forståelse for den militære profession, herunder at denne over tid er i forandring (Boe, 2014).

Selve FoU-projektet er koncentreret omkring tre hovedspørgsmål, nemlig 1) hvordan kan man forstå begrebet karakter, 2) hvad er det at have karakter, og 3) hvordan tilegner man sig karakter? Disse tre spørgsmål bliver forsøgt besvaret gennem en række delspørgsmål og delprojekter, hvori forskningen og rapporteringen af disse delprojekter/spørgsmål er med til at give et bedre forståelse og besvarelse af de tre hovedspørgsmål (Boe, 2014).

Tidshorizonten for projektet er omkring seks år, gående fra 2014 til 2020, hvorfra en række forskere gennemfører studier i rammen af karakterstyrker hos militære ledere (Boe, 2014).

En række af disse studier er ligesom min egen masterafhandling, mens andre er rene forskningsprojekter. Det er ikke formålstjenesteligt at gennemgå alle studierne, men jeg vil koncentrere mig om de, som er gennemført, og hvor denne opgave har hentet empiri og data. FoU-projektet er altså ikke et isoleret projekt, men et projekt indeholdende flere projekter, hvori denne masteropgave ikke har været en oprindelig del af projektet fra starten, men i takt med sin relevans (se kapitel 2, Disposition) kan give merværdi. Det betyder, at FoU-projektets forskere står listet som aftager, såvel som det betyder, at der må være visse fællestræk for, at man kan sammenligne og tale fællessprog i rammen af FoU-projektet. Derfor vil man finde sammenfaldende definitioner og begreber fra FoU-projektet. Det skal understreges, at man stadig skal forholde sig kritisk til FoU-projektet som til denne opgave mht. kildekritik, men hermed klarlagt at validiteten og realibiliteten fra FoU-projektet bruges som segment for denne opgave mht. begreber og definitioner for at få det fælles sprog, som blandt andet Peterson og Seligman også fremhæver er vigtigt (Petersons & Seligman, 2004).

Det anerkendte VIA Institute on Character test, baseret på Martin Selingsmans 24 karakterstyrker, (Fredslund, 2014) danner rammen for en række af de undersøgelser anvendt i de forskellige delprojekter af FoU-projekt (Bang, 2014). Denne opgave har anvendt samme test (se vedlagte spørgeskema udleveret til Forsvarets Stabsskole, kull 2016-2017 og 2017-2018), hvilket jeg i kapitel 3, Metode, vil vende tilbage til.

Begreber og definitioner (kontekst b)

Man klassificere menneskelige egenskaber som dyder og karakter, hvor dyder er den samtidstilnærming der omhandler karakterstyrkerne (Petersons & Seligman, 2004). Karakterstyrker er den psykologiske ingrediens, proces og mekanisme som definerer dyder, såvel som de involvere tilegnelsen og brugen af kundskab, men også adskiller sig fra hinanden. Heraf kan karakterstyrker betragtes som kategorier, hvor hver kategori indeholder en gruppe med relaterede træk. Disse grupper af træk sammenslutter ligheden til lignende karakterstyrker, selvom de ikke er direkte overførbare (Wittgenstein, 1953, Boe, 2014).

Overstående definition af dyder og karakterstyrker og deres sammenfald og karakteristika, er overført ret ligefremt af FoU-Projektet. Dette er gjort for at sikre en fælles forståelse af begreberne forud for specielt kapitel 6, Analyse og drøftning. I kapitel 4, Metode, kommer jeg ind på validitet af opgaven, herunder til ekstern aftager. Dette er dog en sekundær årsag, hvor den primære er, hvorledes den teoretiske definition, data og analyse skal hænge sammen, specielt såfremt der i data er anvendt ekstern sekundær data, og der er i analyse ønskes en sammenligning af data i rammen af problemstillingen. Heraf udledes, at så bør den teoretiske begrebs- og definitionsforståelse være så tæt på hinanden som muligt. Dette betyder ikke, at der i rammen af analyse og drøftning ikke kan anvendes andre definitioner (fremstilt som teorier), der kan fortolke dataene, men at dette sker i rammen af en udfordring af resultatet og til perspektivering.

Der er dog et skel imellem det, man ser og læser om karakterstyrker, kontra det, man ser som en personlighed (Bang, 2017). Endvidere har karakterstyrker også forskellige niveauer skabt på fundament af en række afgørende positive træk såsom tanker, emotioner og opførsel (Park and Peterson, 2008).

Den amerikanske hær skeler til en anden definition af karakterstyrker, nemlig som summen af den totale moralske og etiske kvalitet af en person. Hvad tror han, og hvad gør han? Troen sammen med værdier anses i den amerikanske model som centrale, nemlig at troen definerer, hvad den enkelte anser som værende sandt, mens værdierne former handlingerne (Michelson, 2013). Denne betragtning kan være med til at skabe en forståelse imellem tid for prægning af kadetter af karakterstyrkerne til springet op til stabsstuderne. Endvidere fremhæver den amerikanske hærs doktrin, at dens ledere/officerer vil udvikle karakterer svarende til deres forøgede ansvar desto ældre og længere, man er i tjenesten. Dette sker gennem refleksion, erfaring og tilbagemelding (U.S. Army, 2012). Denne forudsætning udfordrer Michelson dog

ved på påpege, at der stadig er en række uklarheder omkring denne påstand, som skal stemme overens med virkeligheden, samt hvorledes subjektiver som refleksion, erfaring og tilbagemeldinger måles (Michelson, 2013).

FoU-projektet forsøger at spore sig ind på, hvorledes en reel måling kan ske for kadetter, men har konstateret, at dette ikke er let (Eilertsen, 2016). Antallet af variable der påvirker resultatet er mange, såvel som jeg for denne opgave har erkendt det samme før påbegyndelse, men det tager jeg med i fremlægningen af metoden og metodikken i kapitel 4, Metode, og har det for øje i kapitel 6, Analyse og drøftning.

Forskning af karakterstyrker i rammen af tid og organisation (værktøj 1)

Jeg vil i dette afsnit fortsætte udforskningen af begreber og definitioner, dog her i rammen af den forskning, som ligger til grund for den fælles forståelse af begreber og definitioner af karakterstyrker, og i særlig grad hvorledes denne forskning, ud over FoU-projektet, kan anvendes som ”værktøj” i senere kapitel 6, Analyse og drøftning.

Forskning i rammen af karakterstyrker er et relativt nyt tiltag, der først fra starten af 2000-tallet rigtig har fået karakterstyrker drejet væk fra filosofisk anelse til en mere psykologisk.

Med Petersons og Seligmans bog fra 2004, ”Character strengths and virtues: A handbook and classification” bliver karakterstyrker for første gang ordentlig klassificeret i et reelt psykologisk perspektiv. Bogen forstærker den øgende sociale opmærksomhed på, hvad god karakter er (Hunter, 2000), men bliver også fundament for at karakterdannelse ikke er begrænset til familie og skole, men at arbejdspladsen og andre fællesskaber ligeledes er vigtige variabler (Chen, 2010), herunder variabler der er foranderlige i takt med, at mennesker udvikler sig i forhold til deres omgivelser (Petersons & Seligmans, 2004).

Ligeledes mener Biswas-Diener, at mennesker kan ændre adfærd, således det passer en given vedvarende situation, som et arbejde eller en funktion i en organisation, bedst i forhold til de omstændigheder man lever i eller under. Dette involverer endvidere, at man bruger sine positive karakterer til at tilpasse sig over tid og situation, samt at karakterstyrker udvikles gennem en øget bevågenhed og indsats, der som fænomen eksisterer sammen med målsætninger, interesser og værdier (Biswas-Diener, 2011).

Peterson og Seligman (2004) klassificerer 24 specifikke karakterstyrker indenfor seks dyder. Karakterstyrker anses som mekanismer, processer og psykologiske ingredienser, som definerer

dyderne. For hvert sammenfald mellem dyder og karakterstyrke findes en række kriterier, der skal være opretholdt, for at man kan tale om det enkelte karakterstyrker definerer en dyd.

1. Visdom og kundskab:

En dyd, som fremhæver egenskaber knyttet til de kognitive styrker, herunder: kreativitet, nysgerrighed, dømmekraft, læringslyst og perspektiv

2. Mod:

En dyd, der indebærer, at man har viljen til at gennemføre handlinger trods modstand, herunder karakterstyrkerne: integritet, mod, udholdenhed og energi.

3. Medmenneskelighed:

En dyd, der indebærer sociale relationer, og hvor man ønsker, at mennesker skal have det godt sammen, blandt andet ved at vise omsorg ovenfor andre. Karakterstyrkerne knyttet til denne dyd er: kærlighed, venlighed og social intelligens.

4. Retfærdighed:

En dyd, som fremhæver retfærdighed imellem mennesker, og det samfund de er en del af, herunder karakterstyrkerne: samfundsansvar, retskaffenhed og lederskab.

5. Moderation:

En dyd, med fokus omkring nøgternhed og at minimere overdrivelse. Har karakterstyrkerne: tilgivelse og barmhjertighed, beskedenhed og ydmyghed, velovervejethed, selvregulering.

6. Transcendens:

En dyd, der handler om at knytte sig til et større "univers", hvor man finder meningen med livet og som indebærer karakterstyrkerne: sans for skønhed og perfektion, taknemmelighed, håb, humor, religiøsitet og åndelighed. (Bang, 2014; Fredslund, 2014)

For at "opnå" en dyd må en person besidde eller udvikle de tilhørende karakterstyrker. Man anser karakterstyrkerne som fundamentet i mennesket, og en videreudvikling af disse vil bidrage til en bedre tilfredshed (Peterson & Seligman, 2004). Tilfredsheden er gennemgående for både et privat og professionelt liv og kan antages som generel trivsel (Fredslund, 2014).

For at udfordre definitionen af karakterstyrker i FoU-projektet (Boe, 2014) kan det som Doris kalder 'globalismens opdeling' anvendes. Denne består af tre dele, a) konsistens, at der findes karakterstyrker, som oftest ses i de fleste situationer, b) stabilitet, at der findes karakterstyrker, som er gennemgående i gentagende situationer, og c) evaluerende integrering, at man besidder ækvivalerende antal gode og dårlige karakterstyrker (Doris, 2002). Alle tre punkter kan være

med til at analysere om karakterstyrker kan anses foranderlige over tid, samtidig med at særlig punkt a) konsistens og b) stabilitet, giver os muligheden i analysen til at drøfte om karakterstyrker fra kadet til ældre officer er universelle over tid, og - såfremt de er - hvorfor og hvorledes det påvirkes. Dette behandles videre i kapitel 6, Analyse og drøftning

Det skal understreges, at karakterstyrker ikke i almen forstand kan ses som neutrale. Nogle vil have positive styrker og andre negative. For sidstævnte kan dette være i mangel på positive at negative styrker træder frem. Endvidere postuleres det, at karakterer er stabile (Boe, 2014), hvilket kommer til udtryk, når den rette adfærd er påkrævet. Dette udfordres af Doris, som i rammen af at prædikere mener, at det, at man kender en persons karakter, hjælper med at fortælle noget om hvilken adfærd, der kan forventes (Doris, 2002).

Disse to postulater er i en vis henseende korrigerende for denne opgaves problemstilling, i kraft af at jeg netop ønsker at finde ud af, om karakterstyrker er stabile eller dynamiske, samtidig med at jeg undersøger om man kan (omend generaliseret) prædikere at de karakterstyrker, man former kadetter ud fra, også er gældende efter mange års virke i forsvaret. Såfremt en student på stabsstudiet måles på samme karakter som en kadet, vil man sikkert kunne finde nogle, som er sammenlignelige og altså segment for prædiktion, men også nogle karakterstyrker som ikke er. De sidste er ligeså relevante som de første, for netop de ansporer til yderligere forskning for blandt andet at få klarlagt hvorfor forandring sker, hvordan forandring sker, og hvad betyder forandringen for officeren, men også for hele organisationen.

Epstein og O'Brien har i deres forskning fundet stærke indikationer på at "personality traits" (personlighedstræk) kan give potente forudsigelser for adfærd "så længe adfærd forekommer nok gange" (Epstein & O'Brien, 1985, s 513-537). De fremhæver dog også, at denne indikation ikke er ligefrem proportional med reabilitet, såfremt man kun ser en adfærd få gange. Heraf bliver overstående betragtning for generel og dermed ikke forudsigelig. (Epstein & O'Brien, 1985). Vi kan dog bruge den stærke indikation af forudsigelser af adfærd til at måle data imod respondenterne. Dette behandles i særlig grad under kapitel 5, Data, og tages med over i kapitel 6, Analyse og drøftning.

Det er fremlagt og anerkendt, at en persons værdier kommer til udtryk gennem dennes karakter, og i særlig grad når de elementer som lederskab, tilpasningsevne og præstationer, uagtet profession. (Gayton & Kehoe, 2015a; Matthews, 2006; Picano & Roland, 2012). Disse tre elementer er i en vis henseende tidsløse og i rammen af denne opgave interessante, fordi netop

lederskab, tilpasningsevne og præstationer oftest ses i lyset af en officer - uagtet alder. En kendt teknik til at bevise et udsagns gennemslagskraft er at måle det op imod sig selv, og hvis svaret er ja (rigtigt) for begge udsagn, er udsagnet i sig selv nok sandt. I dette tilfælde er spørgsmålet, om en persons værdier kommer til udtryk i karakter for lederskab, tilpasningsevne og præstationer gennem overstående, men for denne opgave er det mere interessant at se om lederskab, tilpasningsevne og præstationer påvirker karakter og dermed et menneskets værdier. Altså om organisationen og påvirkningen fra denne ændrer karakter og værdier.

I rammen af FoU-projektet ser dette ud til at være sandt, set i lyset af Krigsskolen. Her bliver kadetter jo netop præget så meget på respektive elementer som lederskab, tilpasningsevne og deres præstationer, at de netop ændrer holdning, karakter og værdier. (Eilertsen, 2016).

Der hvor forskningen bliver mangelfuld er, når det kommer til organisationens påvirkning - enten over tid eller i rammen af jobbet indhold.

Siden islættet med at bevise påvirkning over tid eller gennem organisation er en af hovedteserne i denne opgave, vil jeg i det følgende belyse to indgangsvinkler, der påviser at en organisation eller dens indhold samt tid kan forme karakterer og værdier. Jeg vil gøre dette ved først at påvise en organisations påvirkning i en ekstrem form. Her har jeg valgt Specialstyrkerne, fordi der her ligger megen empiri og forskning, og mange af delkonklusionerne fra denne forskning viser, at resultaterne ikke er enestående for Specialstyrkerne, men sagtens kan transskriberes over til almene organisationer.

Herefter vil jeg kort beskrive den forskning, der er gennemført med hensyn til karakterstyrker gjort i periferien af FoU-projektet.

Specialstyrkernes syn på karakterstyrker beskrives som en ekstrem vigtig del af dennes organisation. Fra rekruttering, selektering til endelig aktivt virke som operatør kommer en specialstyrkesoldats karakterer og værdier til at spille en stor rolle. Asger Fredslund, der selv er tidligere specialstyrkesoldat ved Siriuspatruljen på Grønland, lavede som konsulent et projekt, hvor han skulle afdække, hvorledes danske frømandssoldater kunne fastholdes i længere tid og ikke forlod enheden. Et af resultaterne var, at anerkendelse af frømændenes arbejde, her særligt imellem frømændene, ikke blev tiltalt eller behandlet. Man tog simpelthen for givet ikke at rose hinanden, hvilket havde skabt en skjult negativ effekt, omend det ikke var ukendt for frømændene, at man ikke behøvede anerkendelse. I hvert fald ikke på overfladen, men på underfladen kunne man måle en effekt i form af tilbagemeldingerne om for tidlig afgang fra enheden (Fredslund, 2014).

Om end ikke direkte beskrevet i de 24 karakterstyrker, så ligger anerkendelse i rammen af dyderne medmenneskelighed (venlighed, gode relationer, forståelse) og transcendens (taknemlighed, sans for skønhed og perfektion). Ord, man sikkert aldrig får en specialstyrkesoldat til at indrømme, er vigtige for hans virke, men som det åbenbart viste sig vigtig for dennes organisation og kultur.

I forlængelse af overstående er det ligeså aktuelt at belyse hvilke karakterstyrker, som er gennemgående fra rekruttering og videre frem i den aktive tjeneste. Igen er Specielstyrkerne i deres ekstreme form en god spejling til, hvorledes det kan se ud i en almen officers kultur.

Gayton og Kehoe gennemførte i 2015 en forskning på baggrund af den australske hærs specialstyrker, hvoraf de 24 karakterstyrker viste at integritet, samarbejde, udholdenhed og kærlighed for læring blev fremlagt som de vigtigste for denne organisation. Resultatet viste, at uagtet de fysiske og skriftlige test i optagelsesprøverne til denne enhed, så var det de ansøgere som identificerede sig med de for enheden respektive karakterstyrker, der kom igennem og blev optaget (Gayton & Kehoe, 2015b).

Lint er inde på noget af det samme med hensyn til hans forskning, hvor han fremlægger at US Marine Corps ser at vurderingsevne, gensidighed, afhængighed, integritet, beslutsomhed, mod og kundskab er kendetegnende for en god leder eller i vores tilfælde en officer (Lint, 2014).

Dette viser, at der i en organisation som Specielstyrkerne i særdeleshed, men også forsvaret i almindelighed, kan være karakterstyrker, som er gennemgående fra selektion og så dybt forankrede, at de er vedvarende over en længere periode, såfremt medarbejderne identificerer sig stærkt nok med disse karakterstyrker. Dette er stadig et postulat, men som måske kan underbygges i opgaven her.

Forsker ved Forsvarets højskole, Ole Boe, og forsker ved Psykologisk Institut, Henning Bang, har i rammen af FoU-projektet gennemført en forskning, hvor officerer med 10 års tjeneste er spurgt omkring de 12 karakterstyrker, som anvendes som mål ved Krigsskolen. Procedurene for denne forskning var af selv samme format som ved al forskning gennemført i FoU-projektet og vidner derfor om en god validitet og reabilitet. Resultatet af forskningen understregede, at 12 af de 24 karakterstyrker var særligt gennemgående for officerer, uagtet tjenestealder, hvilket underbygger tidligere studier gjort i FoU-projektet. Såvel som dette kan anses validt og sandt, så viste undersøgelsen også, at der var en forskel imellem de 12 karakterstyrker over tid, hvilket blandt andet har skabt grobund for denne opgaves hypotese (Bang, 2017).

Før opsummering af overstående er det vigtigt for mig at understrege, at overstående forskning og fremføring af belæg for at tid og organisation ændrer karakterstyrkerne ikke er dyb nok. Det samme vil være gældende for denne kvantitative opgave, og årsagen er, at der mangler en kvalitativ antropologisk og sociologisk tilnærming, der beskriver de omstændigheder, der påvirker karakterstyrker ud over organisationen, og som kører ligefrem proportionalt med tiden. Om end Seligman og Peterson hævder at karakterstyrker er grundstenen hos mennesker og at styrkekongruente aktiviteter (det vil sige aktiviteter, som er med til at opbygge karakterstyrkerne hos et menneske), er vigtige for et psykologiske sunde liv (Seligman & Peterson, 2004), så er der elementer, som konkret kunne være ægteskab, skilsmisser, ankomst af børn, dødsfald, økonomisk ruin/afhængighed, sygdom med flere, der også påvirker disse grundsten. Disse faktorer har ikke en universel kobling, omend man måske man kan lave en procentmæssig betragtning, der siger at størstedelen af medarbejderne i forsvaret i løbet af en periode får børn, nogle bliver skilt, andre oplever sygdom, kun få oplever økonomisk ruin og så fremdeles. Fakta er, at disse variable ikke er med i denne opgave, omend jeg i kapitel 6, Analyse og drøftning, skeler til muligheder for, at de kunne være udslagsgivende i en forskel mellem kadet og stabsofficer.

Kompetancepyramiden (værktøj 2)

En veludviklet forståelse for den militære profession er ofte det, som kendetegner en god officer. Intellect og karakter er elementer, som officeren må besidde for at kunne løse de opgaver, samfundet forventer, de skal løse. Retningsgivende kvaliteter for Krigsskolens uddannelse af officerer er, at de tager ansvar, er robuste, har viljestyrke, er intelligente, har karakter og engagement. Alle elementer, som har vist at være succesfaktorer, når det kommer til at gennemføre den militær selektion til uddannelsen som såvel selve gennemførelsen af arbejdet som officer (Matthews, 2011; Woolley, 2011).

På Krigsskolen introduceres kadetterne for en dannelsesproces eller ”dannelsesrejse” i tid og rum, hvor kadetten eksponeres for en række ulige læringsarenaer, som danner rammen for en akademisk og personlig udvikling inden for den militære professions krav og forventninger (Skaug, 2012). Denne dannelsesrejse er ikke tidsbestemt til kun Krigsskolen, men er vedvarende igennem hele officerens karriere i forsvaret. På Krigsskolen anvendes kompetencepyramiden (se figur 1 nedenfor) for at anskueliggøre hvorledes officersrollerne identificeres ud fra de tre kompetencefelter: Fagkompetence, der relaterer sig til det kendskab den enkelte officer har indenfor sit eget virke/felt. Dette skaber grundlaget for de beslutninger denne træffer og evnen til

at lære og træffe beslutninger. Selvkompetence relaterer sig til egen selvlært kompetence og kan deles i yderligere tre underliggende egenskaber, nemlig; personlighed, kunnen og formåen, og den personlige karakteristik. Disse elementer er de, som sætter den personlige præg på den militære leder, men også de, som forstærker dennes egenskab. En evig udvikling af disse styrker selvbevidstheden.

Endelig er der socialkompetence, som er der, hvor relationen til andre mennesker kommer frem - her i særlig grad evnen til at kommunikere. Det er også i denne kompetence, at man kan måle en afsmittende effekt ved at socialisere sig med de samme mennesker. I en organisation som Forsvaret vil dette være fremtrædende (Boe, 2014, Bomann-Larsen, 2015).

Det er min hensigt at anvende kompetencefelterne og kompetencepyramiden som selv samme ”værktøj” som ved Krigsskolen, for derved at kunne vurdere hvilke af de tre kompetencefelter der kan være influeret over tid eller andre aspekter. Ved at bruge kompetencepyramiden vil man også kunne perspektivere til yderligere forskning baseret på samme opsætning gennem pyramiden. En klassificering af karakter og karakterstyrker er med til at skabe en fælles ordforråd for, hvorledes man forstår karakterstyrker og den øgede grad af social opmærksomhed for, hvad gode karakterstyrker er (Hunter, 2000). Men militær opgaveløsning kræver, at officeren kan omsætte sin kompetence til handling i rammen af sin militære profession (Bomann-Larsen, 2015), og dette må anses uagtet funktionel relation - altså om denne er en ung officer, der skal virke i rammen af en deling soldater, eller en ældre officer der som administrator skal lede og styre en stab i rammen af brigade eller departement.



Figur 1. KS kompetansepyramide.

Opsummering: Teoretisk rammeværk i kontekster og værktøjer til senere drøftelse og analyse.

Jeg har i overstående kapitel fremlagt begreber, definitioner, historik og forskning i rammen af karakterstyrker. For at skabe et overblik imellem det teoretiske rammeværk og den senere Analyse og drøftning (kapitel 6), vil jeg i denne opsummering fremlægge hvilke to analyseværktøjer, der medtages samt hvilke kontekster af karakterstyrker jeg for denne opgave gennemfører analyse.

Konteksten er todelt i takt med at jeg i afsnittet, Analyse og drøftning, holder dataene op imod a) fremlagt empiri og forskning fra FoU-projektet, som det er fremlagt i dette kapitel, samt b) fremlagt empiri og forskning om karakterstyrker i sin helhed. Gennem a) får jeg koblingen til aftager, såvel som jeg specifikt får empiri og data fra FoU-projektet spejlet imod egne data og analyse. Altså en specificering af opgaven. Med b) får jeg garantien for at generelle aspekter omkring karakterstyrker bliver taget med i analysen, såfremt a) specificering ikke farver resultatet i for udpræget grad. Punkt b) bliver med andre ord garant for bredden i opgaven, mens a) forholder sig til dybden.

Både a) og b) er vigtige aspekter for at kunne besvare problemstillingens overordnede spørgsmål.

Ud over konteksterne vil afsnittene om forskning af karakterstyrker i rammen af tid og organisation (værktøj 1), og kompetencepyramiden (værktøj 2) kunne anvendes som ”værktøjer” til at analysere og drøfte funden empiri kontra konteksterne.

Værktøj 1) fremlagte empiri omkring organisation og tid, vil kunne være med til at skabe drøftelse omkring det statiske og dynamiske i forhold til karakterstyrker. Dette værktøj vil kunne ”påvirke” konteksten omkring a) FoU-projektet idet dette vil påvise om karakterstyrker selekteret og anvendt på Krigskolen er vedvarende. Ligeledes vil værktøj 1 enten forstærke eller svække kontekst b) omkring den generelle betragtning af karakterstyrker over tid og i organisationer.

Og endelig vil værktøj 2, Kompetencepyramiden, med sin analyse af fag-, selv-, socialkompetence i forhold til a) FoU-projektets resultater i særdeleshed og kontekst b) i almindelighed, være med til at analysere og aflede en drøftning af, hvad som forudsiger en forskel eller lighed i karakterstyrker - særligt indenfor hæren, men også i forhold til hele forsvaret, idet data for dette projekt også indeholder respondenter fra de andre værn.

4. Metode

I kapitel 2, Disposition, berørte jeg opgavens struktur og valg af løsning, såvel som den kan ses i vedlegg; 2. Visuel model for opgavens opbygning og løsning.

I følgende kapitel vil opgavens metode og metodik blive fremlagt med hensyn til valg af metode for forskningen i almindelighed samt dens validitet, reliabilitet og operationalisering i særdeleshed.

Valg af metode og metodik

Metodisk er opgaven et mixed studie i takt med at et kvantitativ studie gennem spørgeskemaer spejles imod dokumentundersøgelser (Creswell, 2014). Dog har tyngden af opgaven sin fordeling på den kvantitative del i rammen af en deduktiv tilgang.

Den kvalitative metode blev fravalgt grundet a) muligheden for at nå at indhente dokument/interviews nok til at det ville give en substantiel forskel, b) at problemstillingen ikke syntes at skabe grundlag for netop sådan en kvalitativ metodik, og c) at sammenligningsgrundlaget med FoU-projektet ville blive mindre sammenlignelig.

Jeg vil straks understrege, at fravalget ikke medfører udelukkelse af at en kvalitativ metode kunne være gjort, og måske i rammen af resultatet for denne opgave kunne gennemføres. Der er blot til denne opgave valgt kvantitativ, suppleret med dokumentundersøgelse for at ramme svar på problemstillingen bedst muligt.

Netop valget af en kvantitativ metode skal ses i reference til overstående punkt c) og sammenligningsgrundlaget med igangværende forskning i FoU-projektet. Dette er karakteristisk for et kvantitativt studie og med til at forstærke, at egen indhentet data netop kan sammenlignes med FoU-projektet, såfremt metodik for dataindsamlingen ligeledes er så ens imellem disse studier. Jacobsen beskriver dette som netop den systematiserbare information på baggrund af en analyse af mange enheder på samme tid (Jacobsen, 2015).

Da netop sammenligningen med FoU-projektet er et arnepunkt for opgaven, er jeg nødt til at skabe størst muligt resonans til denne i dette projekt. Dette gøres ved a) at skabe fælles begrebsforståelse, således begreber og termer beskrives og forstås ens, b) at standardisere informationen (Jacobsen, 2015) ved at anvende så ens spørgeskemaer som muligt, c) at opstille så ens omstændigheder for egen dataindsamling og analyse som ved FoU-projektet, således at validiteten imellem sammenligningerne er størst muligt (Creswell 2014, Jacobsen, 2015), og d) konstant at skele til egne primærkilder i forhold til FoU-projektets sekundære kilder for at få så

ens kategorisering og operationalisering som muligt. Sidstnævnte behandles senere i dette kapitel.

Omend forholdet mellem FoU-projektets data og egen dataindsamling kunne tilskrives et rent kvantitativt studie, er det min opfattelse, at dette ikke skaber den fornødne nuancering og perspektivering som fremlagt i kapitel 1 og 2, Indledning og disposition. Skellet mellem de primære og sekundære kilder kan ende med at blive for tæt i både data og analyse, og dermed påvirke pålideligheden og deraf gyldigheden i konklusionerne. Derfor er dokumentundersøgelser af anden forskning medtaget.

Det skal siges, at der til dette emne ikke findes megen empiri samt at det meste er med i FoU-projektets egen behandling. For denne opgave betyder dette, at man godt kan anvende samme teorier og dokumentundersøgelser fremlagt i FoU-projektet, men man kan ikke drage samme slutninger og konklusioner som i FoU-projektet på baggrund af dem. De skal ske isoleret i forhold til egne primære data, men kan dog sammenlignes med FoU-projektet for derved at skabe validitet og reliabilitet på tværs af studierne. Den interne og eksterne validitet samt realibiliten behandles i efterfølgende afsnit.

Validitet og Reliabilitet

Opgavens kvalitetssikring sker ved at have en så nøjagtig validitet (gyldighed) og reabilitet (pålidelighed) som muligt (Creswell, 2014). På denne måde afdækkes og sikres det, at det, man har opsat som hypotese og problemstilling, også er sandt, og hvis ikke, hvorledes afdækkes unøjagtighederne.

I rammen af validitet ser man på intern og ekstern gyldighed, såvel for denne opgave på begrebsvaliditet og empirisk kontrol. For alle gælder at man skal have truslerne for validitet i fokus under hele opgaven. Her i særlig grad ved databehandling (kapitel 5) og analysen (kapitel 6) (Creswell, 2014)

Intern validitet svarer på, om vi har dækning for vores konklusioner i rammen af, er det de rigtige kilder, informationer, forståelse og begreber, der anvendes (Jacobsen, 2015). I takt med at jeg i denne opgave anvender en kombination af ulige data fra henholdsvis primære/egne data, sekundære/FoU-projekt data og dokumentundersøgelser, kræves at der konstant i drøftningen og analysen (kapitel 6) skal holdes den interne validitet for øje, således at kvaliteten af

delkonklusionerne sikres, og den samlede konklusion (kapitel 7) fremstår så valid som muligt. Den interne validitet i FoU-projektet og de anvendte dokumenter er gjort forud for anvendelsen, og heri er der sket en selektion, således at de mest valide data og dokumenter er medtaget i egen analyse (kapitel 6).

Den eksterne validitet ser på, om der i opgaven kan ske en generalisering (overførsel) med andre studier eller teorier (Jacobsen, 2015). Creswell taler ligeledes her om det prædiktive, altså om resultaterne kan fremsige eller forudsige en tendens (Cresweel, 2014). I rammen af denne opgave er der to forhold, der påvirker den eksterne validitet fra starten. Den ene er antallet af egne respondenter kontra antallet fra Krigsskolen. Disse ulige data mellem sekundær og primær data i antal gør, at man kvantitativt har bedre ekstern validitet i de sekundære grundet tre år med forsøg og flere respondenter, kontra egne primære der kun blev givet af to kull på stabsstudiet på Forsvarets høgskole, hvor der er færre respondenter end Krigsskolen. Det betyder, at korrelationsforskellen i antal her udgør en faktor, der gør at den eksterne validitet er mindre. Dermed ikke sagt, at konklusionen (kapitel 7) ikke kan prædikere, men blot at den vil stå stærkere, såfremt de primære data bliver gentaget over en lignende årrække - som de sekundære.

Begrebsvaliditet baserer sig på at kontrollere de konkretiseringer, som er fundet sted i opgaven (Jacobsen, 2015). I denne opgave har vejleder været en aktiv del i FoU-projektet, hvori man kunne frygte, at denne validitet ville blive påvirket. Det har nu ikke været tilfældet, og validiteten er ikke påvirket fra vejleder. Som en total garanti for begrebsvaliditet har opgaven også været kontrolleret af en lærer ved Forsvarsakademiet i Danmark. Som ved vejleder er der ikke opgivet nogle diskrepans imellem fremlagte begreber og teorier i opgaven og den data, der er behandlet. Den begrebsmæssige validitet anses derfor som god for denne opgave.

Den empiriske kontrol skal blot kort belyses i forlængelse af overstående begrebsvaliditet. Jacobsen beskriver den empiriske kontrol som en slags garant for, at kun kvalitativt teori anvendes i forbindelse med funden empirisk forståelse og anvendelse i analyse (Jacobsen, 2015). Som tidligere beskrevet eksisterer der ikke megen anden empiri end det allerede anvendte i FoU-projektet, som også er anvendt til denne opgave. Enkelte danske kilder er fundet og har undergået kildekritik, men ingen afviger meget fra allerede kendt empiri. Empirisk bredde vil derfor kunne anfægtes i opgaven som en mangelvare, mens dybden for funden og anvendt empiri anses som værende acceptabel.

Reabilitet kan ses som en sum af stabilitet og konsistens af validiteten. Desto mere gyldig (valid) en opgave og et resultat fremstår, desto mere pålidelig (reabilitet). I korte træk ses der på om man gjorde det rigtige, og om det var det rigtige, man fandt frem til (Creswell, 2014).

Sidstnævnte bærer i sig kontrollen om, hvorvidt samme konklusioner ville være kommet frem, såfremt man anvendte andre metoder og metodikker. Såfremt dette er tilfældet er eget resultat pålideligt.

Der findes to relevante former for reabilitet: indre konsistens og test-retest.

Indre konsistens måler sammenfaldet af svar kontra antallet af spørgsmål. Den er effektiv ved test der gennemføres blot én gang i tid, ved at den beregner tværsnitsdata. Dette sker normalt ved Cronbach Alfa (α), hvor korrelationen mellem antallet af indikatorer beregnes over den gennemsnitlige korrelation. Dette giver en faktor i forhold til $\alpha = 0.70$, som er den nedre grænse. (Ringsdal, 2014). Cronbachs alpha er for anvendt spørgeskema ikke målt og dermed ikke kendt.

Test-retest er korrelation imellem samme måling, men på forskellige tidspunkter (Ringsdal, 2014). Grundet netop den korte tid til rådighed har det ikke været muligt at gennemføre testene for stabsstudiet ved Forsvarets højskole flere gange end to, hvilket i denne sammenhæng ses som et beskedent antal. Det vurderes dog, at testen sagtens ville kunne gennemføres fortløbende uden større påvirkning, forudsat at gennemførelsen er på samme vis.

Man kan anfægte at afhængigheden til FoU-projektet kan være genstand for manglende reabilitet i takt med, at de valgte teorier er de samme. Som nævnt eksisterer der ikke megen forskellig empiri på dette emne, og det fundne underbygger i stor grad det allerede eksisterende. I takt med at anden empiri bliver fremlagt – eksempelvis gennem anden forskning – vil denne opgaves reabilitet igen kunne udfordres samt evt. blive forstærket i takt med sikkerheden/validiteten, hvis det anvendte empiri anses som universelt.

Opsummeret har jeg i overstående beskrevet de elementer, som påvirker validitet og reabilitet i opgaven positivt såvel som negativt. I henhold til opgavens relevans, beskrevet i kapitel 2, Disposition, ses der ikke at være nogen yderligere elementer end de fremlagte, der tilsiger at opgaven ikke kan anses som gyldig og pålidelig. Dette kræver dog, at man holder det teoretiske rammeværk (kapitel 3), data (kapitel 5) og analyse og drøftning (kapitel 6) sammen i metodetriangulering, således at der ikke unødigt skabes fejl, som får en konsekvens på validitet og reabilitet. For at opnå en effektiv metodetriangulering skal opgaven operationaliseres korrekt.

Operationalisering.

Operationalisering af opgaven har to indgangsvinkler.

Den ene er den interne operationalisering af opgaven, der hænger sammen med sidste afsnits metodetriangulering og dermed validitet og reabilitet. Dette er den videnskabelige tilgang til operationalisering, hvor man ønsker at knytte empiriske indikatorer til teoretiske begreber. (Ringdal, 2014). I denne opgave sker dette ved at det teoretiske rammeværk (kapitel 3) og data (kapitel 5) holdes op imod hinanden i en analyse og drøftning (kapitel 6), der munder ud i en konklusion (kapitel 7) og gerne en perspektivering (kapitel 8), således at opgaven udsættes for egen kritik og muligheden for at opfordre til test-retest, der kan underbygge validiteten.

Jacobsen fremlægger bedst det kendte aspekt med at problemstilling og data har en gensidig afhængighed, i takt med at funden data kan ændre problemstillingen såfremt data ikke i stærk nok grad underbygger den besvarelse, man analyserer og drøfter sig til (Jacobsen, 2015).

Dette kræver en fyldestgørende konklusion (kapitel 7), men også en perspektivering (kapitel 8) af, hvorledes gjorte konklusioner kan forbedres, uddybes eller udfordres.

Den anden indgangsvinkel til netop denne opgave er operationaliseringen i forhold til aftager. Opgaven er i særdeleshed en afsluttende masteropgave for forfatteren, men som fremlagt i kapitel 2, Disposition, så står FoU-forskere som modtager af opgaven ved endt færdiggørelse. Dette har ikke farvet opgavens interne operationalisering i forbindelse med metodetriangulering, men der er skelet i retning af FoU-projektet, for at opgaven kan anvendes af projektets forskere til videre analyse, behandling og forskning.

5. Data

Jeg vil i det følgende kapitel gennemgå de data, som jeg selvstændigt har indsamlet og bearbejdet, spejlet op imod FoU-projektets resultater af samme omfang, men af kadetter fra Krigskolen.

Som nævnt under kapitel 4, Metode, så har jeg bevidst været opmærksom på, hvorledes både gennemførelsen af spørgeskema er sket kontra samme spørgsmål givet igennem FoU-projektet, således at der sker mindst muligt forskel i udførelsen af tests. Der har også været fokus på at splitte de to projekter fra hinanden, således at der ikke opstår en prægning fra det ene til det andet.

Forskelle imellem Krigskolen og stabsstudie

Resultaterne fra spørgeskemaerne blev indsamlet fra to respektive stabskull. Disse svar blev lavet om til tal, der blev indført i Excel og videre importeret til statistikprogrammet IBM SPSS 24.0. Beskrivende analyser blev først gennemført for at skaffe et overblik over de gennemsnitsværdier angivet i de 24 karakterstyrker set ud fra de to respondentgrupper.

Derefter blev der gennemført t-test fra uafhængige udvalg for at undersøge, om der fandtes signifikante forskelle for de 24 karakterstyrker fra krigsskolekadetterne kontra stabsstuderne. Envejs variansanalyser blev også benyttet for at undersøge om stabsstuderne var ulige, når det kom til hvilke karakterstyrker, de mente var vigtige, med tanke på at de har baggrund i tre ulige forsvarsgrene, nemlig Hæren, Søværnet og Flyvevåbnet.

Tabel 1 viser en oversigt over gennemsnitsværdierne og standardafvigelserne givet af de to grupper af respondenter på de 24 karakterstyrker. Tabellen er lavet med udgangspunkt i krigsskolekadetternes rangering af karakterstyrkerne gennem FoU-projektet. Dette er gjort, da der er flere respondenter her end stabsskolestuderne.

Tabel 1. Gennemsnitsværdier (M)¹ og standardafvigelser (Sd) af militære officerer på de 24 karakterstyrker.

Karakterstyrker	Krigsskolekadetter (n=140)		Stabsstudenter (n=92)	
	M	Sd	M	Sd
1. Lederskab	4,85	0,36	4,80	0,45
2. Dømmekraft	4,81	0,40	4,79	0,46
3. Samfundsansvar	4,77	0,44	4,60	0,56
4. Udholdenhed	4,76	0,43	4,66	0,56
5. Integritet	4,74	0,49	4,88	0,33
6. Mod	4,64	0,51	4,61	0,59
7. Læringslyst	4,44	0,51	4,43	0,56
8. Retskaffenhed	4,44	0,67	4,60	0,68
9. Sosial intelligens	4,32	0,64	4,50	0,52
10. Perspektiv	4,21	0,66	4,52	0,52
11. Selvregulering	4,09	0,72	4,21	0,67
12. Kreativitet	4,07	0,53	4,37	0,55
13. Nysgerrighed	4,03	0,70	4,22	0,62
14. Håb	3,94	0,73	3,90	0,61
15. Tilgivelse og barmhjertighed	3,89	0,75	4,09	0,71
16. Beskedenhed/ydmyghed	3,84	0,79	4,00	0,70
17. Venlighed	3,83	0,72	4,16	0,70
18. Energi	3,74	0,61	4,07	0,66
19. Velovervejethed	3,71	0,75	3,80	0,82
20. Humor	3,61	0,78	3,96	0,69
21. Taknemlighed	3,43	0,79	4,03	0,65
22. Evne til at elske og blive elsket	3,29	0,81	3,77	0,85
23. Sans for skønhed og perfektion	2,77	0,93	3,24	0,91
24. Religiøsitet og åndelighed	1,80	0,98	2,11	0,97

¹Skala fra 1 (ikke vigtig) til 5 (meget vigtig).

Som man kan se af tabel 1, så var der 13 karakterstyrker, hvor der blev scoret højere end 4,00 af krigsskolekadetterne.

Når det gælder stabsstuderne, så blev de samme 13 karakterstyrker scoret højere end 4,00. Karakterstyrkerne, som begge grupper scorede højere end 4,00, var i begge tilfælde lederskab, dømmekraft, samfundsansvar, udholdenhed, integritet, mod, læringslyst, retskaffenhed, social intelligens, perspektiv, selvregulering, kreativitet og nysgerrighed.

I tillæg så scorede stabsstuderne over 4,00 på karakterstyrkerne tilgivelse og barmhjertighed, beskedenhed/ydmyghed, venlighed, energi, og taknemlighed. Stabsstuderne scorede endvidere højere end krigsskolekadetterne på karakterstyrkerne sans for skønhed og perfektion samt religiøsitet og åndelighed.

For at undersøge fundene mere nøje blev der gennemført analyser i form af t-tests for en række uafhængige udvalg (independent samples t-tests). Dette blev gjort for at undersøge om der fandtes signifikante forskelle mellem svarene, som krigsskolekadetterne og stabsstuderne havde angivet for de 24 karakterstyrker.

Tabel 2 nedenfor viser t-værdier og signifikansniveauer for svarene på de 24 karakterstyrker.

Tabel 2. T-værdier og signifikansniveauer for svarene på de 24 karakterstyrker angivet af krigsskolekadetterne (n=140) og stabsstuderne (n=92).

Karakterstyrker	T-verdi Signifikansnivå
1. Lederskab	$t(230) = .86, p = .39$
2. Dømmekraft	$t(230) = .24, p = .81$
3. Samfundsansvar	$t(230) = 2.60, p = .01^*$
4. Udholdenhed	$t(230) = 1.56, p = .12$
5. Integritet	$t(230) = -2.39, p = .02^*$
6. Mod	$t(230) = .37, p = .72$
7. Læringslyst	$t(230) = .13, p = .91$
8. Retskaffenhed	$t(230) = -1.73, p = .09$
9. Sosial intelligens	$t(230) = -2.26, p = .03^*$
10. Perspektiv	$t(230) = -3.79, p = .00^{***}$
11. Selvregulering	$t(230) = -1.21, p = .23$
12. Kreativitet	$t(230) = -4.12, p = .00^{***}$
13. Nysgerrighed	$t(230) = -2.95, p = .01^{**}$

14. Håb	$t(230) = .44, p = .66$
15. Tilgivelse og barmhjertighed	$t(230) = -1.98, p = .05^*$
16. Beskedenhed/ydmyghed	$t(230) = -1.55, p = .12$
17. Venlighed	$t(230) = -3.50, p = .00^{***}$
18. Energi	$t(230) = -3.91, p = .00^{***}$
19. Velovervejethed	$t(230) = -.86, p = .39$
20. Humor	$t(340) = -3.49, p = .00^{**}$
21. Taknemlighed	$t(230) = -6.10, p = .00^{***}$
22. Evne til at elske og blive elsket	$t(230) = -4.32, p = .00^{***}$
23. Sans for skønhed og perfektion	$t(230) = -3.78, p = .00^{***}$
24. Religiøsitet og åndelighed	$t(230) = -2.36, p = .02^*$

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

Som man kan se af Tabel 2, blev der fundet en signifikant effekt for 14 af de 24 karakterstyrker.

For karakterstyrken samfundsansvar blev der fundet, at stabsstuderne scorede signifikant lavere ($M=4,60$) end krigsskolekadetterne ($M=4,77$), $t(230) = 2.60, p = .01$.

Videre blev der fundet at stabsstudenter scorede signifikant højere ($M=4,88$) på karakterstyrken integritet sammenlignet med krigsskolekadetterne ($M=4,74$), $t(230) = -2.39, p = .02$.

Stabsstuderne scorede også signifikant højere på karakterstyrken social intelligens ($M=4,50$), sammenlignet med krigsskolekadetterne ($M=4,32$), $t(230) = -2.26, p = .03$.

Stabsstuderne scorede signifikant højere ($M=4,52$) på karakterstyrken perspektiv sammenlignet med krigsskolekadetter ($M=4,21$), $t(230) = -3.79, p = .00$.

Når det gælder karakterstyrkerne kreativitet og nysgerrighed viste samme mønster sig her. Stabsstuderne scorede højere på begge disse to karakterstyrker, henholdsvis ($M=4,37$) for kreativitet og ($M=4,22$) for nysgerrighed sammenlignet med krigsskolekadetterne ($M=4,07$) for kreativitet og ($M=4,03$) for nysgerrighed, med $t(230) = -4.12, p = .00$ for kreativitet, og $t(230) = -2.95, p = .01$ for nysgerrighed.

Også overfor de karakterstyrker som krigsskolekadetterne scorede lavere end 4,00 blev der fundet flere interessante forskelle.

For karakterstyrken tilgivelse og barmhjertighed, $t(230) = -1.98, p = .05$, viste det sig at stabsstuderne scorede signifikant højere ($M=4,09$) end krigsskolekadetterne ($M=3,89$).

Det samme blev også fundet for karakterstyrken venlighed, $t(230) = -3.50$, $p = .00$, hvor stabsstuderne også her scorede signifikant højere ($M=4,16$) end krigsskolekadetterne ($M=3,83$), og for karakterstyrken energi, $t(230) = -3.91$, $p = .00$, hvor stabsstuderne scorede signifikant højere ($M=4,07$) sammenlignet med krigsskolekadetterne ($M=3,74$).

For karakterstyrken humor scorede stabsstuderne signifikant højere ($M=3,96$) end krigsskolekadetterne ($M=3,61$), $t(340) = -3.49$, $p = .00$.

For karakterstyrken taknemlighed scorede også stabsstuderne signifikant højere ($M=4,03$) end krigsskolekadetterne ($M=3,43$), $t(230) = -6.10$, $p = .00$.

Yderligere signifikante forskelle blev også fundet mellem de to grupper for karakterstyrkerne evne til at elske og blive elsket, sans for skønhed og perfektion, og religiøsitet og åndelighed. Her scorede stabsstuderne igen signifikant højere end krigsskolekadetterne. For karakterstyrken evne til at elske og blive elsket, $t(230) = -4.32$, $p = .00$, scorede stabsstuderne signifikant højere ($M=3,77$) end krigsskolekadetterne ($M=3,29$). Når det gjaldt karakterstyrken sans for skønhed og perfektion viste det sig også her, at stabsstuderne scorede signifikant højere ($M=3,24$) end krigsskolekadetterne ($M=2,77$), $t(230) = -3.78$, $p = .00$. Også karakterstyrken religiøsitet og åndelighed, $t(230) = -2.36$, $p = .02$, viste, at stabsstuderne scorede signifikant højere ($M=2,11$) end krigsskolekadetterne ($M=1,80$).

I 14 karakterstyrker blev der fundet signifikante forskelle mellem de to grupper, hvor stabsstuderne scorede højere på 13 og lavere på en karakterstyrke, sammenlignet med krigsskolekadetterne. For de resterende 10 karakterstyrker lederskab, dømmekraft, udholdenhed, mod, læringslyst, retskaffenhed, selvregulering, håb, beskedenhed/ydmyghed, og velovervejenhed blev der ikke fundet nogen signifikante forskelle mellem de to grupper af respondenter.

Forskelle imellem forsvarsgrenene

Da stabsstuderne har baggrund fra tre ulige forsvarsgrene (værn), var det af videre interesse at undersøge, om der fandtes signifikante forskelle mellem de tre forsvarsgrene. Dette med baggrund i at sammenligningen mellem krigsskolekadetterne og stabsstuderne medfører en sammenligning mellem yngre hærofficerer fra Krigsskolen og ældre officerer fra Hæren, Søværnet og Flyvevåbnet.

Den første beskrivende analyse af stabsstuderne resulterede i følgende fordeling af de 92 stabsstuderne. De 12 var kaptajner og kaptajnløjnanter, 66 var majorer og orlogskaptajner, 11 var oberstløjtnanter og kommandørkaptajner, 1 var politi, og 1 var civil. 1 stabsstudent havde ikke angivet en grad i sine svar på spørgeskemaet. Videre fordelte de 92 stabsstudenter sig på 38 respondenter fra Hæren, 23 fra Søværnet, 23 fra Flyvevåbnet, 6 fra fællesafdelinger, 1 fra Politiet og 1 civil student. De 6 respondenter fra fællesafdelingerne, den ene stabsstudent fra politiet og den civile stabsstudent blev ikke taget med videre i analysen, da de ikke tilhørte en af de tre forsvarsgrene. Det totale antal respondenter fra stabsstudiet som tilhørte en forsvarsgren blev i alt 88.

Tabel 3 viser en oversigt over, hvorledes svarene som respondenterne fra de tre forsvarsgrene gav til de 24 karakterstyrker. For enkelhedens skyld er tabellen lavet med samme udgangspunkt i rækkefølge af karakterstyrker som i tabel 1.

Tabell 3. Gennemsnitsværdier (M)¹ og standardafvigelser (Sd) givet af stabsstudentene fra de tre forsvarsgrenene til de 24 karakterstyrkene (n=84).

Karakterstyrker	Stabsstudenter fra Hæren (n=38)		Stabsstudenter fra Søværnet (n=23)		Stabsstudenter fra Flyvevåbnet (n=23)	
	M	Sd	M	Sd	M	Sd
	1. Lederskab	4,82	0,46	4,65	0,57	4,91
2. Dømmekraft	4,79	0,47	4,91	0,29	4,65	0,57
3. Samfundsansvar	4,63	0,54	4,39	0,66	4,78	0,42
4. Udholdenhed	4,58	0,64	4,83	0,39	4,70	0,56
5. Integritet	4,92	0,27	4,83	0,39	4,91	0,29
6. Mod	4,66	0,53	4,52	0,73	4,70	0,47
7. Læringslyst	4,37	0,59	4,43	0,59	4,52	0,51
8. Retskaffenhed	4,55	0,86	4,57	0,59	4,65	0,49
9. Sosial intelligens	4,53	0,51	4,61	0,50	4,26	0,54
10. Perspektiv	4,45	0,50	4,61	0,58	4,57	0,51

11. Selvregulering	4,18	0,61	4,28	0,75	4,30	0,64
12. Kreativitet	4,42	0,55	4,35	0,65	4,22	0,42
13. Nysgerrighed	4,50	0,60	4,09	0,60	4,09	0,60
14. Håb	3,87	0,62	3,91	0,67	3,96	0,64
15. Tilgivelse og barmhjertighed	4,03	0,71	4,17	0,72	4,09	0,79
16. Beskedenhed/ydmyghed	3,95	0,61	4,22	0,67	3,78	0,85
17. Venlighed	4,13	0,78	4,30	0,64	4,09	0,52
18. Energi	3,97	0,68	4,17	0,58	4,00	0,67
19. Velovervejethed	3,83	0,77	3,87	0,92	3,83	0,83
20. Humor	4,03	0,68	3,91	0,67	3,83	0,78
21. Taknemlighed	4,03	0,68	4,22	0,74	3,91	0,60
22. Evne til at elske og blive elsket	3,84	0,70	3,78	1,13	3,65	0,78
23. Sans for skønhed og perfektion	3,26	0,92	3,17	0,89	3,35	0,89
24. Religiøsitet og åndelighed	2,13	0,94	2,17	0,98	2,09	1,00

¹Skala fra 1 (ikke vigtig) til 5 (meget vigtig).

Udførte envejs variansanalyser (ANOVA) viste en signifikant hovedeffekt af nysgerrighed, $F(2, 81) = 4,93, p < .01$, som indikerer at stabsstudenter fra Hæren scorer signifikant højere på karakterstyrken nysgerrighed sammenlignet med stabsstudenter fra både Søværnet og Flyvevåbnet. Der blev ikke fundet nogen yderligere signifikante forskelle.

Derimod blev der fundet to meget stærke tendenser for karakterstyrkerne samfundsansvar, og social intelligens.

Der blev fundet en meget stærk tendens til hovedeffekten af karakterstyrken samfundsansvar, $F(2, 81) = 3,01, p < .06$, som indikerer at stabsstudenter fra Flyvevåbnet scorer højere på karakterstyrken samfundsansvar sammenlignet med stabsstudenter fra både Søværnet og Hæren.

Der blev også fundet en meget stærk tendens til en hovedeffekt af karakterstyrken social intelligens, $F(2, 81) = 2,97, p < .06$, der indikere at stabsstudenter fra Søværnet scorer højere på karakterstyrken social intelligens sammenlignet med stabsstudenter fra både Hæren og Flyvevåbnet. For de resterende 21 karakterstyrker blev der ikke nogen signifikante forskelle eller

stærke tendenser til forskelle imellem stabsstudenter fra de tre forsvarsgrene. Givet, at bare én af de 24 karakterstyrker viste sig at være signifikant forskellig mellem de tre forsvarsgrenene, kan man hævde, at stabsstuderne fremstår som en gruppe med meget ens besvarelser i spørgeskemaerne, på trods af at de kommer fra tre ulige forsvarsgrene.

6. Analyse og drøftning

Følgende analyse og drøftning er todelt.

Den ene analyse og drøftning sigter i særlig grad på at besvare de i kapitel 2, Disposition, anførte spørgsmål 1) hvilke af de 24 karakterstyrker har sammenfald og forskelle imellem kadetter og stabsstudenter, og spørgsmål 2) hvad skyldes disse sammenfald og forskelle? Gennem en analyse og drøftning af funden data (kapitel 5), holdt op imod konteksterne og værktøjerne fra det teoretisk rammeværk (kapitel 3), giver disse i særdeleshed svar på spørgsmål 1 og 2, hvormed man dermed også besvare problemstillingen om hvorvidt karakterstyrker genspejles imellem elever på Krigsskolen og på Stabsskolen og hvilke forandringer og påvirkninger, som bidrager til, at der opstår forskelle?

Fordi indsamlingen af data fra stabsskolen også har involveret en indsamling imellem værnene, skaber dette også muligheden for at svare på spørgsmål 3: Er der forskel i karakterstyrker ved stabsstudenter fra Hæren, Søværnet og Flyvevåbnet? Besvarelse på spørgsmål 3 svarer ikke direkte på problemstillingen, men supplerer til det ubekendte spørgsmål i opgavens overskrift; nemlig om karakterstyrker er statiske eller dynamiske indenfor hele Forsvaret, såvel som den underbygger det i kapitel 2, Disposition, anførte omkring opgavens relevans i sin helhed.

Korrespondens i resultater

Som nævnt under kapitel 4, Metode, er det lige så interessant at se på overensstemmelse eller korrespondens imellem svarerne, som diskrepanserne. Jeg vil starte med at se på korrespondenserne.

I kapitel 5, Data, fandt jeg at der for de 10 karakterstyrker lederskab, dømmekraft, udholdenhed, mod, læringslyst, retskaffenhed, selvregulering, håb, beskedenhed/ydmyghed, og velovervejenhed ikke blev fundet nogen signifikante forskelle mellem de to grupper af respondenter.

I rammen af kontekst a) FoU-projektet, men også kontekst b) begreber og definitioner, så peger dette på en række aspekter. Den åbenlyse er, at de begreber og definitioner, som er lagt til grund for FoU-projektet, også synes at være gældende for denne opgave, og man kan dermed sige de også er universelle. Dette underbygger jeg med, at de 10 overstående karakterstyrker er vist gennemgående og styrkende for en norsk officer i rammen af FoU-projektets delprojekter (Boe, 2014).

Overstående forstærkes endvidere af, at fem af de ti sammenfaldende karakterstyrker, lederskab, dømmekraft, udholdenhed, mod, læringslyst, karakteriseres af en række tidligere forskere som værende tidsløse og under elementerne som lederskab, tilpasningsevne og præstationer. (Gayton & Kehoe, 2015a; Matthews, 2006; Picano & Roland, 2012).

Ser vi på korrespondenserne gennem værktøj 1) forskning af karakterstyrker i rammen af tid og organisation, er Epstein & O'Briens (1985) pointe omkring gennemgående personlighedstræk interessant at tage med i betragtning. Sammenlignet med resultatet af de 10 ens karakterstyrker imellem krigsskolestuderende og stabskullet, peger det på, at der for norske officerer – uagtet værn – er en stor identifikation, og at det, i rammen af Epstein & O'Brien, er muligt at forudsige hvilke karakterstyrker, man kan forvente at se fremadrettet. Måske også fra krigsskolekadetter fra de to andre værn. Sidstnævnte dog et postulat, der skal underbygges med data, før man kan være sikker.

I kapitel 3, Teoretisk rammeværk, beskriver jeg tre eksempler på tidligere forskning, der enten be- eller afkræfter om en organisation eller tid er påvirkende på karakterstyrker. I ovenstående korrespondens imellem de 10 karakterstyrker kommer særligt to af de tre eksempler i betragtning; nemlig at man i almindelighed i Forsvaret kan have karakterstyrker, som er gennemgående fra selektion, og som er så dybt forankret, at de er vedvarende over en længere periode, såfremt medarbejderne identificerer sig stærkt nok med disse karakterstyrker. Dette beskrives i kapitel 3, Teoretisk rammeværk, som et postulat, men er nu gjort en smule mere underbygget.

Endvidere er der forsker ved Forsvarets højskole, Ole Boe, og forsker ved Psykologisk Institut, Henning Bangs, (Bang, 2017) resultat gennem FoU-projektet, der viser, at af deres 12 identiske karakterstyrker for Krigsskolen er de samme 10 fra dette projekt. Dette peger på to ting, nemlig at den omtalte validitet og reabilitet nævnt i både kapitel 3, Teoretisk rammeværk og kapitel 4, Metode, i forhold til hele FoU-projektet er god, men også afkaster, at der for 10 af de 12 ikke kan anses nogen signifikant forskel, og dermed er disse 10 gennemgående over tid uagtet organisationens indflydelse.

Helt skråsikkert kan sidstnævnte dog ikke anføres, i kraft af at denne opgave kun måler det kvantitative, og ikke dybden i rammen af forståelse og de ”variabler”, som kan gøre, at man måske identificerer sig med selve karakterstyrken som en helhed, men i takt med alder og

påvirkninger kan have en anden opfattelse af denne karakterstyrke i sin særlige grad. Her er en kvalitativ undersøgelse med interviews eller uddybende spørgeskemaer nødvendig.

Af de 10 karakterstyrker jeg har identificeret, der ikke har nogen signifikant forskel mellem Krigsskolen og Stabsskolen, er det interessant at anvende værktøj 2, Kompetencepyramiden. Fordi dette værktøj har sin oprindelse fra Krigsskolen, og heri stadig anvendes i rammen af FoU-projektet, kan man med denne pege på to særlige sammenligneligheder med de tre kompetencer, som er fundamentet for officerskompetencen. Den ene er at Skaugs (2012) forklaring omkring en dannelsesrejse, der starter på Krigsskolen, ser ud til at være vedvarende frem til Stabsskolen. Det andet er, at der indenfor social-, fag- og selvkompetence, der er fundamentet for officerskompetencen, peges på en ”harmon” over tid på 10 af de 12 særlige og 24 almene karakterstyrker. Denne harmoni kan have en forstærkende effekt, i takt med at man som officerer socialiserer sig med officerer (på stabsskolen uagtet værn), og det dermed får en afsmittende effekt, som netop Ole Boe også er nået frem til i sin forskning (Boe, 2014).

Opsummering: Korrespondens

Af de 10 karakterstyrker lederskab, dømmekraft, udholdenhed, mod, læringslyst, retskaffenhed, selvregulering, håb, beskedenhed/ydmyghed og velovervejenhed blev der ikke fundet nogen signifikante forskelle mellem de to grupper af respondenter. Dette peger på, at begreber og definitioner fra FoU-projektet og denne opgave kan anses sammenfaldende og universelle samt i rammen af forskning anset tidsløse. Det peger endvidere på, at man til en vis grad kan forudsige hvilke karakterstyrker, man kan forvente at se fremadrettet i forsvaret, i takt med at man kan have karakterstyrker, som er gennemgående fra selektion, og så dybt forankret, at de er vedvarende over en længere periode, såfremt medarbejderne identificerer sig stærkt nok med disse karakterstyrker, uagtet organisationens indflydelse, men med forbehold på variablernes indflydelse. Endelig peger korrespondens lighed i karakterstyrkerne på, at officerskompetencen hviler på en harmoni af social-, selv- og fagkompetence, der er gennemgående fra Krigsskolen til Stabsskolen.

Diskrepans i resultater

De signifikante forskelle eller diskrepanser fremlagt i kapitel 5, Data, er i denne opgave arnepunkterne for at kunne besvare problemstillingen. Vi har i overstående set på korrespondenserne, herunder peget på, at man til en vis grad kan forudsige hvilke karakterstyrker, man kan forvente at se fremadrettet i forsvaret.

Når jeg ser på diskrepanserne, har jeg i kapitel 5, Data, konstateret en række karakterstyrker, hvor stabsstuderne enten scorede lavere eller højere end krigsskolekadetterne. At generalisere disse forskelle til at være forudsigelige anses ikke at være muligt. Heri ligger for stor mulighed for at målingerne ikke har nok bredde (nok respondenter) og dybde (nok forklaring på hvorfor der er forskelle på resultaterne).

Som ved overstående kan man dog analysere og drøfte resultaterne for hvert signifikant diskrepans, ud fra de kontekster og værktøjer som er fremlagt i kapitel 3, Teoretisk rammeværk, for så på samme måde som korrespondens at pege på, hvad resultaterne betyder.

Samfundsansvar

Som den eneste af de 24 karakterstyrker, scorer stabsstuderne signifikant lavere end krigsskolekadetterne på karakterstyrken samfundsansvar, der ligger under dyden retfærdighed.

Som nummer tre på prioriteterne af karakterstyrker, der er vigtige for officerer (krigsskole som stabsstudent og veldømt af begge), er forskellen her ikke, at karakterstyrken ikke er vigtig, men at der netop er en signifikant forskel. Dette underbygger FoU-projektet (kontekst a) ved at prioriteten på karakterstyrken er identisk med dette projekts resultater, og dermed peger på, at samfundsansvar ligger stabilt for officerer på listen af karakterstyrker.

Samfundsansvar er en af de karakterstyrker, som er under tidsmæssig påvirkning i takt med, jo ældre man bliver. Man kan forvente at Bangs tolkning af personlighed (Bang, 2017) påvirkes af samfundet, ved at emotioner og tanker påvirkes (Park & Peterson, 2008), der måske kan pege på, at skellet imellem den unge kadets syn på samfundet er et emotionelt andet sted end stabsstuderne, der har oplevet samfundets forandringer. I den forbindelse er det vigtigt at påpege, at samfundsansvaret for stabsstuderne ikke er lavt, og derfor ikke kan anses som et negativt træk, der kan overføres til at stabsstuderne ser negativt på samfundsansvaret. De ser blot lavere end krigsskolekadetterne på samfundsansvaret.

Anvender vi i forlængelse af dette værktøj 1, Forskning af karakterstyrker i rammen af tid og organisation, stemmer dette fint overens med Biswas-Diener (2011) udsagn om, at karakterstyrker udvikles gennem en øget bevågenhed, der eksisterer sammen med interesser og værdier. Man må forvente, at en stabsstudent, med sin alder til følge, har en anden bevågenhed på samfundet og dermed andre interesser og værdier end en ung krigskadet. I rammen af samfundsansvarets overliggende dyd, retfærdighed, kunne det pege på, at stabsstudenten heller ikke har samme retfærdighedssans på baggrund af sin erfaring end en krigsskolekadet. Siden de

to andre fundament for retfærdighed er retskaffenhed og lederskab, og at krigsskolekadetterne og stabsstuderne ikke scorer signifikant forskelligt her, er det dog et vagt grundlag at delkonkludere, at stabsstuder har ringere retfærdighedssans blot fordi de scorer signifikant lavere i samfundsansvar.

I henhold til værktøj 2, Kompetencepyramiden, hvor samfundsansvaret er stærk i socialekompetencen, kan man hævde, at der bør været et udslag på hele Kompetencepyramiden på baggrund af forskellen på krigsskolekadetterne og stabsstuderne. Sidstnævnte vil i rammen af deres alder være anderledes socialiseret med andre mennesker i samfundet, som vil have en afsmittende effekt (Boe, 2014).

Selvom denne påvirkning fra samfundet også ser ud til at påvirke stabsstuderne, så peger det stadig ikke på et større udslag på socialkompetencen, eller dyden retfærdighed som til stadighed ses vigtig, til at dette får nogen indflydelse på hele officerskompetencen som en helhed.

Opsummering: Samfundsansvar

Samfundsansvar ligger stabilt for officerer på listen af karakterstyrker over tid. For unge kadetter er synet på samfundet et emotionelt andet sted end stabsstuder, men det betyder ikke, at stabsstudenten ikke nødvendigvis har et ringere samfundsansvar eller en ringere retfærdighedssans end kadetten. Officerskompetencen ses ikke under nogen særlig indflydelse, fordi samfundsansvaret ændrer sig. Heri løfter andre karakterstyrker socialkompetence til stabilitet.

Integritet og energi

Stabsstuderne scorede signifikant højere end krigsskolekadetterne i karakterstyrken integritet. Som ved samfundsansvar er der ikke noget, der i relation til FoU-projektet (kontekst a), peger på en anden vægtning af karakterstyrkerne imellem krigsskolekadetterne og stabsstuderne. Begge scorer højt i, hvor vigtig denne karakterstyrke er for officerens virke.

I kontekst b, Begreber og definitioner, kan Michelsons (2013) udsagn om tro og værdier i relation til, hvad den enkelte anser som sandt, spejles med den amerikanske hærs doktrin omkring ansvar kontra alder og længde i tjenesten og give en delkonklusion – nemlig at tid og organisation peger på at præge den enkelte officers integritet over tid. Dette kunne være ændringerne i tro og værdier for forsvaret, samt at man som stabsstuderende er steget i alder, længde i tjenesten og har modtaget et større ansvar. Dette ansvar og ændringen i tro og værdier,

påvirker også hvorledes integritet anskues, og i denne sammenhæng peger det på, at det bliver mere vigtigt end for krigsskolekadetter. Hvorfor skulle der ellers være så signifikant forskel? Jeg vil i det næste afsnit forsøge at få værktøj 1 og 2 til enten at be- eller afkræfte dette.

Integritet er sammen med energi, mod og udholdenhed de fire karakterstyrker der danner dyden mod. Omend vist at mod og udholdenheden er lige højt placeret i FoU-projektet rangering af karakterstyrker (udholdenheden nummer 4 og mod nummer 6), og at der ikke er nogen signifikant forskel mellem krigsskolekadetter og stabsstudenter, så er de anderledes for energi.

Energi rangerer lavt (nummer 18), og kapitel 5, Data, viser, at der var en signifikant højere score imellem stabsstuderne til krigsskolekadetterne, og at denne er ret sikker. ($t(230) = -3.91, p = .00***$).

Med integritet og energi som begge generelt højere for stabsstuderne, kan dette pege på at dyden mod har en vigtigere rolle for stabsstuderne. Det jeg mangler nu, er derfor at få identificeret, hvorledes mod er anderledes. Har Biswas-Diemer (2011) en pointe med at arbejde og funktion over tid kan ændre adfærd, og i sammenhængen med energi og integritet være med til at ændre perception for mod som en dyd?

Det er vel ikke unaturligt at tro, at en ældre officerer har en anden forståelse eller perception for mod, end en ung krigskadet, der ikke har samme erfaring eller ballast! Hvis vi tager dette som et udgangspunkt, så har jeg i overstående netop bevist, at i rammen af dyden mod så er det integriteten og energien, der er udslagsgivende for, at der opstår en forskel.

Er denne påstand så forudsigelig og kan prædikeres? Jævnfør Epstein og O'Brien (1985) vurderer jeg dette tvivlsomt, da jeg anser integritet og energi som dele af personlighedstræk, og ikke noget som krigsskolen eller stabsskolen rigtigt kan undervise eller lære sine elever. Det ligger i personligheden.

Det er muligt, man kan måle om adfærden i personlighedstrækkene for stabsstuderne optræder nok gange (Epstein & O'Brien, 1985), men dette kan nuværende data ikke svare på. Dertil kræves det, at man laver en kvalitativ undersøgelse af deres personlighedstræk kontra karakterstyrker. Her er vi inde på besværligheden, fremsagt af Eilertsen (2016) med hensyn til reelle målinger: Overstående hastig opsummeret, ser det ud til, at integritet og energi er svære at prædikere, men kan der være andet, som peger på en årsag til at stabsstuderne scorer højere i integritet og energi end krigskadetterne?

Gayton og Kehoes (2015a) viste netop, at integritet var en af karakterstyrkerne man så gennemgående fra optagelse til opstart af uddannelse. Ses dette i lyset af at Lint (2014), der har fremsagt det samme omkring integritet, som værende styrende for god ledelse, og man anser karakterstyrker forankret og vedvarende, såfremt man identificerer sig med dem, peger det på, at netop stabsstuderne identificerer sig med integriteten i deres virke som officerer. Faktisk mere end krigsskolekadetterne, der i takt med deres alder ikke kender officersgangen så fyldestgørende.

Det samme kan siges omkring energi, der for unge krigskadetter muligvis anses som en naturlighed, men for stabsstuderne har en anden perception og værdi. De ved, hvor meget energi det kræves at være officer, og vægter derfor dette højt.

Anvender vi værktøj 2, Kompetencepyramiden, så ligger integritet og energi indenfor selvkompetence, og den personlighed og personlige formåen. Suppleres dette med det, i overstående analyserede beviste omkring stabsstuderne integritet og behovet for energi som officer, så peger det på, at man har en god indikator på, hvorfor stabsstuderne scorer højere. På grund af den høje score, og den store sammenlignelighed med krigsskolekadetterne, ser det ikke ud som om, påvirkningen af selvkompetencen så drastisk påvirker hele officerskompetencen. Man kan hævde, at den styrker officerskompetencen, men heri mangler jeg empiri fra data, der fortæller hvorledes stigningen i karakterstyrkerne integritet og energi er sket for stabsstuderne. Men fordi resultatet – specielt for energi – er signifikant, er der altså ikke tale om en tilfældighed.

Opsummering: Integritet og energi

Både integritet og energi er ligger meget stabilt for officerer på listen af karakterstyrker over tid. Tiden og organisationens påvirkning er med til at præge officerens integritet. Dette sker blandt andet ved et større ansvar, og ændringen i tro og værdier påvirker hvorledes integritet anskues over tid. Dermed bliver dette også vigtigere, set i sammenhæng med at dyden mod har en vigtigere rolle for stabsstuderne. Netop stabsstuderne identificerer sig med integriteten i deres virke som officerer. Faktisk mere end krigsskolekadetterne, der i takt med deres alder ikke kender officersgangen så fyldestgørende. Set i lyset af officerskompetencen, så styrker det denne, når integritet og energi højnes.

Medmenneskelighed

Dyden medmenneskelighed indeholder karakterstyrkerne social intelligens, venlighed og evnen til at elske eller blive elsket. Jeg har i dette afsnit sammenfattet de tre for at analysere på dem i henhold til medmenneskelighed som dyd, men også set i relation til hinanden. Fælles for de tre er, at de alle scorer signifikant højere ved stabsstuderne i forhold krigsskolekadetterne. (Social intelligens $t(230) = -2.26, p = .03^*$, Venlighed $t(230) = -3.50, p = .00^{***}$, Evne til at elske eller blive elsket $t(230) = -4.32, p = .00^{***}$).

Den relative prioritering af karakterstyrkerne er den samme de to skoler imellem, hvilket peger på, at karakterstyrkerne er ens over tid, og dermed fundamentale for officeren. Prioriteringen understreger dog også samme resultat som delprojekter gjort i FoU-projektet, nemlig at der er ret stor spredning imellem de tre karakterstyrker i prioritet. Social intelligens ligger nummer 9, venlighed nummer 17 og evne til at elske eller blive elsket nummer 22.

I rammen af kontekst b, Begreber og definitioner, er Park og Peterson (2008) inde på, at karakterstyrkers forskellige niveauer er skabt på fundamentet af en række afgørende positive træk såsom tanker, emotioner og opførsel. Disse træk er også kendetegnet for medmenneskelighed, så hvorledes stemmer dette overens med de fund dataene viser? Her vil jeg anvende værktøj 1, Forskning af karakterstyrker i rammen af tid og organisation.

Chen (2010) er inde på at karakterdannelse er under indflydelse af vigtige variabler, såsom skole, familie, arbejdspladsen og andre fællesskaber. Siden stabsstuderne er ældre og har mere arbejds erfaring end krigsskolekadetterne, kunne dette pege på, at de dermed også har været under større indflydelse af de mange variabler, og dermed har ændret holdning til disse karakterstyrker. I dette tilfælde er det blevet forstærket, når man sammenligner dem er med krigsskolekadetterne.

Videreudvikling af karakterstyrkerne til en bedre tilfredshed er også noget Peterson og Seligman (2004) understreger, såvel som Fredslund (2014) peger på generel trivsel professionelt og i privatlivet. Livserfaring på baggrund af de forskellige variabler peger altså på at styrke karakterstyrkerne i dyden medmenneskelighed. Dette underbygger jeg med Fredslunds (2014) beretning i kapitel 3, Teoretisk rammeværk, omkring anerkendelse, og at denne har sin relevans i en organisation og dennes kultur.

Bruges Doris (2002) i en analyse om, hvorvidt medmenneskelighed generelt er noget man kan forvente (prædikeres), kunne meget tyde på det, men jeg mener her, at der mangler bredde i data (flere respondenter) til at sikre validiteten i en sådan påstand. Endvidere mangler der dybde (hvilken fælles påvirkning berører variablerne over tid?), som denne opgave ikke kan løse grundet sin kvantitative metodetilgang.

Overstående virker som delkonklusioner, der kunne være gjort uden data til at underbygge det. Er det måske ikke naturligt, at man med tiden får større fokus på venlighed, ønsker at blive elsket samt udvikler og ønsker sig udpræget at være sammen med socialt intelligente mennesker?

Det psykologisk sunde liv som Seligman og Peterson (2004) fremhæver, er også under påvirkning af negativer som skilsmisser, dødsfald og økonomisk ruin/afhængighed, som gør, at man desto mere higer efter venlighed og det at blive elsket.

En kadet på Krigsskolen har ofte ikke oplevet sådanne negative ting og forholder sig under uddannelsen til den dannelsesrejse, som hjælper den personlige udvikling inden for den militære profession (Skaug, 2012).

Hastigt opsummeret peger det på, at medmenneskelighed og deri karakterstyrkerne kan prædikeres.

Analyserer jeg dyden medmenneskelighed med værktøj 2, Kompetencepyramiden, ses noget særligt interessant. Venlighed og evnen til at elske og blive elsket ligger i socialkompetencen, mens social intelligens ligger i selvkompetencen, hvori personligheden, formåen og kunnen påvirkes. Som fremlagt tidligere, er prioriteringen af de tre karakterstyrker ens for de to skoler, men scoren er anderledes, da stabsstuderne scorer signifikant højere for alle tre i forhold til Krigsskolen. Det peger for det første på, at Kompetencepyramiden i forhold til officerskompetencen er skæv qua afstanden imellem de tre karakterstyrker, men dette er gældende for begge skoler. For det andet peger det på, at officerskompetencen styrkes signifikant i takt med tiden, man er officer. Groft generaliseret så bliver medmenneskeligheden styrket med alderen.

Giver dette mening? Ja, det gør det, fordi selvkompetencen netop beskrives som styrkelse af selvbevidstheden. Øget emotionel- og social intelligens er hovedårsagerne til at selvbevidsthed styrkes. Ligeledes har Ole Boe (2014, 2017) fremsagt, at man i socialkompetencen kan måle en afsmittende effekt ved at socialisere sig med de samme mennesker, hvor det netop i en organisation som Forsvaret vil være fremtrædende.

Hastigt opsummeret, så peger overstående altså på, at omend prioritering af karakterstyrkerne er ens for de to skoler og disses plads i Kompetencepyramiden, så styrkes disse karakterstyrker over tid og gør dyden medmenneskelighed stærkere i selve officerskompetencen.

Kan vi generalisere og sige, at sådan vil det altid være? Nej, for som vist i overstående med værktøj 1, Forskning af karakterstyrker i rammen af tid og organisation, så mener jeg stadig, jeg mangler bredde (flere respondenter) og dybde (hvilken fælles påvirkning berører social og selvkompetencerne over tid?) for at kunne sige noget med sikkerhed. Her læner jeg mig op af Eilertsen (2016) og Michelson (2013) med hensyn til at reel måling af subjektiver ikke er let. Man kan dog mene, at meget tyder dog på det, når man ser på Fredslunds (2014) udsagn omkring anerkendelse og trivsel professionelt og i privatlivet.

Opsummering: Medmenneskelighed

Den relative prioritering af karakterstyrkerne er den samme de to skoler imellem, og livserfaring på baggrund af de forskellige positive og negative variabler styrker karakterstyrkerne i dyden medmenneskelighed. Med alderen og tiden i tjenesten får officeren en konsolideret tilgang til karakterstyrkerne i særdeleshed og en styrke i medmenneskelighed i almindelighed. Dette underbygges med, at officerskompetencen styrkes signifikant i takt med tiden, man er officer, og dermed bliver medmenneskeligheden styrket.

Det ser ud som om medmenneskelighed og deri karakterstyrkerne kan prædikeres, men dette postulat kan sikres gennem flere undersøgelser.

De kognitive karakterstyrker

Officeren er en blanding af håndgribelig pragmatiker og akademisk teoretiker.

For den førstnævnte er dyden mod et arnepunkt. For den sidstnævnte er dyden visdom og kundskab essentiel. Det ser det ud til, at både krigsskolekadetter og stabsstuderende er bevidste herom. De rangerer begge karakterstyrkerne dømmekraft (nummer 2), læringslyst (nummer 7), perspektiv (nummer 9), kreativitet (nummer 12) og nysgerrighed (nummer 13), indenfor de 12 (13) karakterstyrker, som FoU-projektet har identificeret som universelle for en norsk officer.

Jeg har tidligere behandlet karakterstyrkerne dømmekraft og læringslyst, hvor jeg ikke fandt nogen signifikante forskelle imellem de to skoler. Begge scorer højt på måling og prioritering, og kan hurtigt generaliseres som vigtige tidløse karakterstyrker. For de tre andre karakterstræk er fællesnævneren, at de ligger indenfor de 12 og meget tæt på hinanden. Skellet mellem

Krigsskolen og Stabsskolen er, at der er en signifikant forskel, hvor stabsstuderne i alle tre scorer højere end krigsskolekadetterne (Perspektiv ($v=4,21$), $t(230) = -3.79$, $p = .00$., kreativitet $t(230) = -4.12$, $p = .00$, nysgerrigheden $t(230) = -2.95$, $p = .01$).

Den kognitive dyd, visdom og kundskab, hviler på de fem karakterstyrker, hvor det i det overstående kan ses, at der sker en forstærkning af disse. Her er man dog nødt til at se på, hvilket arbejdsmiljø, der måles i. På FoU-projektet, såvel som egen indhentet data, er der sket måling på to skoler, henholdsvis Krigsskolen og Stabsskolen. I rammen af skolemiljøet er uddannelse og læring i disse styrende, og det er vel naturligt nok, at disse karakterstyrker og den kognitive dyd vægtes højt. Vi kan altså ikke nødvendigvis sammenligne vores målinger i denne dyd ud i den operative struktur og generalisere den norske officer. Hertil kræves en separat indhentelse af data fra officerer i den operative struktur. Måske umiddelbart før (et år eller to) denne tiltræder som stabsstudent.

Der er dog noget fra kapitel 3, Teoretiske rammeværk, der peger i retning af, at man kan generalisere visdom og kundskab, som en stærk officers dyd. Det ene er Bang og Boes (2017) undersøgelser i FoU-projektet, hvor officerer med 10 års tjeneste svarer på deres forhold til de 12 karakterstyrker. Som ved Krigsskolen og Stabsskolen, så var resultatet det samme; 12 karakterstyrker blev anset som særligt gennemgående, uagtet tjenestealder. En anden måde at analysere på er at se på, hvorledes der rekrutteres officerer til Krigsskolen og dermed forsvaret. Selvom FoU-projektet i sin helhed handler om at identificere de karakterstyrker, der er tidssvarende for norske officerer i dag, så bruges projektet også til se på, hvorledes man rekrutterer.

Ved siden af det viser Gayton og Kehoes (2015a) forskning, at ansøgere der identificerer sig med de karakterstyrker, som ses gældende for organisationen, også kommer igennem og bliver optaget. Kærlighed til læring (læringslyst) var en af disse karakterstyrker, og på trods af at det var australske specialstyrker, der blev målt på af de to forskere, så giver det alligevel en hentydning om, at det samme kunne være gældende for optagelse som kadet. Altså at organisationens karakterstyrker – herunder de fem for visdom og kundskab – gennemsyres helt ned til rekrutteringen og dermed kan ses som værende universelle for den norske officer. Lige netop dette har FoU-projektet også påvist gældende for krigsskolekadetter.

En overordnet delkonklusion af overstående underbygger altså kontekst 1, FoU-projektet, og der er ikke noget i kontekst 2, Definitioner og begreber, der peger i anden retning. Værktøj 1, Forskning af karakterstyrker i rammen af tid og organisation, peger på, at den norske officer generelt ser visdom og kundskab som en ligeså stærk dyd som eksempelvis mod.

Helt færdig med værktøj 1, Forskning af karakterstyrker i rammen af tid og organisation, er vi dog ikke! I rammen af organisation ser der ud til at være en generalisering af karakterstyrkerne for visdom og kundskab. Er denne så også stabil over tid? Bruger man Epstein og O'Brien (1985), omkring potente forudsigelser af adfærd så længe, den forekommer nok gange, så kan det pege på, at fordi vores data viser lighed imellem dømmekraft og læringslyst, men signifikant forskel imellem perspektiv, kreativitet og nysgerrighed, så ser det ud til at deres placering indenfor de 12 karakterstyrker er nok til at sige, at de forekommer nok gange til, at man kan forudsige dem. Vi må i den forbindelse huske på, at de netop begge skoler scorer højt – og faktisk med en stigning for stabsskolen.

Jeg vil undlade at analysere for meget på, hvorfor netop perspektiv, nysgerrighed og kreativitet er signifikant forskellig for Krigsskolen. En mulighed kunne dog være, at aldersforskellen imellem krigsskolekadet og stabsstudent giver et andet perspektiv på baggrund af allerede indlærte ting, og ikke mindst erfaringen stabsstuderne tager med sig på skolen. Her er krigskadetten stadig på Skaugs (2012) dannelsesrejse, der sigter efter professionen officer.

En anden mulighed kunne være, at nysgerrigheden for at lære mere om det akademiske er mere fremhævet ved stabsstuderne, fordi de kun skal forholde sig til det akademiske, og ikke som kadetten igennem læring på praktiske emner. Man kan modargumentere dette ved at sige: "Burde dette ikke være ligegyldigt, de er jo begge under uddannelse?", men her kunne kreativitet (der også scorede signifikant højere) måske tale for, at stabsstudenten supplerer sin nysgerrighed med kreativitet i et læringsmiljø, der opfordrer til dette. På Krigsskolen er alt nyt for kadetten og mængden af kreativitet kontra hvad, der skal læres, er måske ikke så udpræget som ved Stabsskolen, hvor man måske mere tør lade kreativiteten komme til udtryk for at fremme kognitiv læring og gøre brug af sine kundskaber!

Afslutningsvis for dette afsnit vil jeg lade perspektiv, nysgerrighed og kreativitet gå igennem værktøj 2, Kompetencepyramiden. Alle tre karakterstyrker ligger sammen med læringslyst og til dels dømmekraft (overlap til fagkompetence) indenfor selvkompetencen. Der er selvfølgelig en

sammenhæng mellem denne og så det fag/virke, man som officer bestrider eller skal bestride. Man kan eksempelvis ikke have dømmekraft eller perspektiv på noget, man ikke er uddannet eller skolet i. Hvorom alting er, så peger de høje scorer for både kadetter og stabsstudenter på, at dyden visdom og kundskab er et stærkt fundament i selvkompetencen og dermed i hele officerskompetencen.

Opsummering: De kognitive karakterstyrker

De kognitive karakstyrker er påvist stærke og identiske med FoU-projektet, men også for anden forskning baseret på samme karakterstyrker og dyden visdom og kundskab. En officers skoling ser ud til at være ligeså stærk påvirket i visdom og kundskab som eksempelvis mod. Det peger meget på, at både karakterstyrker og dyden kan prædikeres til at være gældende i tid og organisation. Den høje score for både kadetter og stabsstudenter viser, at dyden visdom og kundskab er et stærkt fundament i selvkompetencen og dermed i hele officerskompetencen.

Tilgivelse og barmhjertighed i rammen af moderation

Er moderation en vigtig dyd for en officer? Selvfølgelig er det det, men ikke så udpræget en vigtighed, at den dominerer hvorledes vi rekrutterer, uddanner og virker som officerer. Kun karakterstyrken selvregulering (selvkontrol) ligger indenfor de 12 karakterstyrker identificeret af FoU-projektet, såvel som egne data viser det samme, herunder at der ikke er nogen signifikant forskel på krigsskolekadetter og stabsstudenter.

En delkonklusion her kunne pege på, at det netop anses vigtigt for unge kommende officerer såvel som gamle officerer at besidde selvkontrol for at kunne håndtere ansvaret, man bliver pålagt. Men selvregulering er en korrespondens, som vi tidligere har behandlet, og bidrager kun til at forstå, hvorledes dyden moderation forholder sig for officerer og de 12 karakterstyrker kendetegnet for disse gennem FoU-projektet.

Under de 12 karakterstyrker ligger også beskedenhed og ydmyghed (nummer 16), velovervejethed (nummer 19) og endelig tilgivelse og barmhjertighed (nummer 15), men som også er den eneste, der i dyden moderation har et udslag, da stabsstuderne her scorede signifikant højere end krigsskolekadetterne ($t(230) = -1.98, p = .05$). Hverken kontekst a, FoU-projektet, eller kontekst b, Begreber og definitioner, forklarer dette udslag. Med værktøj 1, Forskning af karakterstyrker i rammen af tid og organisation, er det næppe sidstnævnte, der påvirker denne karakterstyrke, men nok nærmere tiden og de styrkende elementer som Seligman

og Peterson (2004) hævder er med til at opbygge karakterstyrkerne hos et menneske og skabe det psykologiske sunde liv.

Dette peger på, at tiden modner karakterstyrken tilgivelse og barmhjertighed ved et menneske generelt – officerer iblandt – ud fra hvad man oplever af elementer som børn, ægteskab, skilsmisser og andet. Elementer som krigsskolekadetterne endnu ikke har oplevet meget af, men som jævnfør dataene kan have påvirket stabsstuderne. Man kunne slå udslaget på tilgivelse og barmhjertighed hen som en tilfældighed i forhold til, at stabsstuderne blot har svaret højere på denne ene karakterstyrke, men så ville resultatet ikke have været signifikant, og man kan spørge sig selv om, hvorfor beskedenhed og ydmyghed så ikke gav udslag, da man må formode denne karakterstyrke også vil være påvirket af overstående elementer over tid?

Opsummeret, ser jeg udslaget for tilgivelse og barmhjertighed som validt og reabelt, omend dette ikke giver det store til diskussionen omkring officerens karakterstyrker.

Analyserer vi jeg gennem værktøj 2, Kompetencepyramiden, er moderationens karakterstyrker i et område mellem selvkompetence (selvregulering, velovervejethed, beskedenhed og ydmyghed) og socialkompetence (tilgivelse og barmhjertighed). Interessant er det her at se, at netop den karakterstyrke, som vi konstaterer giver udslag over tid (tilgivelse og barmhjertighed), faktisk er den i dyden, som også skiller sig ud i rammen af kompetencen. Selvom skellet mellem krigskadetter og stabsstuder er signifikant, er placeringen af karakterstyrken ikke med til at påvirke officerskompetencen som helhed. Det peger blot på, at med tiden bliver socialkompetencen konsolideret, ved at tilgivelse og barmhjertighed styrkes og dermed også dyden moderation for en officer.

Opsummering: Tilgivelse og barmhjertighed i rammen af moderation

Tiden modner karakterstyrken tilgivelse og barmhjertighed ved et menneske generelt – officerer iblandt – ud fra hvad man oplever af elementer som børn, ægteskab, skilsmisser og andet. Elementer som krigsskolekadetterne endnu ikke har oplevet meget af, men som jævnfør dataene kan have påvirket stabsstuderne. Dette er med til at socialkompetencen bliver konsolideret ved at tilgivelse og barmhjertighed styrkes og dermed også dyden moderation for en officer.

Transcendens og norske officerer.

Både kontekst a, FoU-projektet og kontekst b, Begreber og definitioner, behandler næsten ikke dyden transcendens.

Peterson og Seligman (2004) er som udgangspunkt de eneste af funden empiri, der berører dette fyldestgørende, men de ser det ikke i kontekst af en officer. Fundamentet i mennesket gennem karakterstyrkerne, der leder til en bedre tilfredshed, er, der hvor mest muligt er overførbart. Fredslund (2014) berører lidt det samme med hensyn til den generelle trivsel i det private og professionelle liv. Lad os dog lige først se, hvad som er fundet i kapitel 5, Data.

Ud af transcendensens fem karakterstyrker, er der håb, som den højeste i FoU-projektet og denne opgave (nummer 14), men hvor der ikke er nogen signifikant forskel. De resterende karakterstyrker, humor (nummer 20), taknemmelighed (nummer 21), sans for skønhed (nummer 23) og religiøsitet og åndelighed (nummer 24) har alle signifikant højere score for stabsstuderne end ved krigsskolekadetterne. (humor, $t(340) = -3.49$, $p = .00$. taknemmelighed, $t(230) = -6.10$, $p = .00$., skønhed og perfektion $t(230) = -3.78$, $p = .00$., religiøsitet og åndelighed, $t(230) = -2.36$, $p = .02$).

Ingen af disse signifikante forskelle, såvel som karakterstyrken håb, får en score over 4.0 for hverken krigsskolekadetter eller stabsstudenter. En delkonklusion her kunne her være, at transcendens og dens karakterstyrker i rammen af de andre dyder og karakterstyrker, ikke anses vigtige af hverken nye eller ældre officerer.

Der er heller ikke noget som peger på en rekruttering på baggrund af det. Som analyseret og drøftet ved karakterstyrkerne for dyden medmenneskelighed samt tilgivelse og barmhjertighed, så peger overstående på, at tiden øger vurderingen af transcendens ud fra udefrakommende elementer mere end organisationen. Dette er dog et postulat, da der som sagt ikke findes meget empiri, der underbygger delkonklusionen, og en kvalitativ undersøgelse af karakterstyrkerne for transcendens ved officerer vil give et mere be- eller afkræftende svar.

I henhold til værktøj 2, Kompetencepyramiden, (Boe, 2014) har det været svært at pege på, hvor netop den enkelte karakterstyrke er placeret. Sans for skønhed og perfektion er ved første øjekast en af selvkompetencerne, der dog har gråzoner over til fagkompetencen. Det samme gælder taknemmelighed, der også synes at florere imellem selvkompetence og socialkompetence. Hvorom alting er, så ser ingen af dem ud til at have den store indflydelse på

officerskompetencen. Dette underbygget med overstående analyse af, hvor lavt de enkelte karakterstyrker scorer ved begge skoler.

Opsummering: Transcendens og norske officerer

Transcendens ses ikke som noget særligt vigtigt fra kadet til stabsstudent. Over tid ser transcendens ud til at blive påvirket af udefrakommende elementer, mere end af organisationen.

Karakterstyrker værnene imellem

Det skal være indrømmet, at jeg forud for indhentelse af egen data for stabsstudenterne ved forsvarrets stabsskole, havde forventet at se en større signifikant forskel på flere af karakterstyrker end det, som er tilfældet.

I kapitel 5, Data, viser variansanalyser (ANOVA) kun 3 ud af 21 signifikante forskelle på respektive karakterstyrker. Disse være sig nysgerrighed, samfundsansvar og social intelligens. Resterende viste ingen større trend eller signifikante forskelle.

Som nævnt i kapitel 5, Data, kan det pege mod, at stabsstudenterne fremstår som en gruppe med meget enslydende besvarelser i spørgeskemaerne, på trods af at de kommer fra tre ulige forsvarsgrene. Der er dog heller intet der peger på, at de under besvarelserne har været under indflydelse af hinanden, så reelt anses undersøgelsesformen som valid og reabel.

Ved siden af at sammenligne de tre forsvarsgrene med hinanden ligger der også en analytisk afhængighed i at medtage dem i analysen. Selve denne opgave har, ligesom FoU-projektet, kun én Krigsskole at drage sammenligning med. Ingen data er indhentet fra Flyvevåbnets eller Søværnets Krigsskole, hvilket gør, at vi ikke kender deres resultater for samme spørgeskema, og om de rangerer deres karakterstyrker som hærens krigsskolekadetter eller scorer samme resultater.

Endvidere har jeg ikke målt på de stabsstudenter, jeg har givet et spørgeskema, da de var krigsskolekadetter. Begge af disse diskrepanser er unægtelige og kan ikke laves om. Dette ses også i lyset af tiden til rådighed (at indhente data fra de andre Krigsskoler) og reelt en umulighed i tid (at kunne spørge stabsstudenter, da de gik på Krigsskolen), som gør, at netop en måling i forskellen imellem stabsstudenterne har en berettigelse.

Til mit held blev der for 21 karakterstyrker ikke fundet nogen signifikante forskelle eller stærke tendenser imellem stabsstudenter fra de tre forsvarsgrene. Det peger altså på, at jeg med en god

fornemmelse for resultatet kan tro på, at resultaterne fra stabsstudenter som nævnt er valide og reable, men desto vigtigere gående mod universelle.

Man kunne godt have anvendt de kun 38 stabsstudenter fra hæren, men så ville antallet af respondenter på grund af den ændrede kvantitative mængde have være behæftet med mulighed for et mindre sikkert resultat og dermed manglende validitet. Ved at kunne tage Flyvevåbnet og Søværnet med – uden større udfald på karakterstyrkerne – blev antallet af respondenter mere end fordoblet. Vigtigst for dette var at validiteten blev bibeholdt.

Så selvom forventningerne omkring større forskelle imellem de tre værn var et håb, så afleder dette måske en bedre garanti for, at mængden af respondenter fra stabsstudenter er til dels homogen. Jeg vil nu se på de signifikante forskelle der trods alt bliver konstateret.

Nysgerrighed i Hæren

En signifikant hovedeffekt på nysgerrighed ($F(2, 81) = 4,93, p < .01$), indikerer, at stabsstudenter fra hæren scorer signifikant højere på karakterstyrken nysgerrighed sammenlignet med stabsstudenter fra både Søværnet og Flyvevåbnet. Vi har tidligere behandlet nysgerrighed i rammen af de kognitive karakterstyrker for dyden visdom og kundskab.

Siden det er Hæren, som scorer signifikant højere end de to andre værn, er der intet, der peger på at sammenligningen præger den tidligere analyse.

Hvorfor det så netop er Hæren, som scorer signifikant højere er et andet spørgsmål? Der er intet i kontekst a, FoU-projektet, eller kontekst b, Begreber og definitioner, som udpræget forklarer forskellen på denne ene karakterstyrke. Det samme er gældende de to værktøjer. Kun Peterson og Seligman (2004) behandler delvist, hvorledes enkelte karakterstyrker kan ændre sig så drastisk i rammen af samme organisation. Generelt set er empirien for sparsom til at drage konkrete delkonklusioner, og yderligere undersøgelse må til for at få bedre indblik.

Samfundsansvar i Flyvevåbnet

Det er derimod muligt at analysere på andre tendenser som kapitel 5, Data, viser eksisterer imellem værnene. Der blev i den forbindelse fundet stærke tendenser for karakterstyrken samfundsansvar samt social intelligens, der begge prioriteres højt på de 12 karakterstyrker identificeret af FoU-projektet (samfundsansvar = nummer 3, social intelligens = nummer 9).

Det interessante er, at den stærke tendens til hovedeffekten for karakterstyrken samfundsansvar, ($F(2, 81) = 3,01, p < .06$) indikerer, at stabsstudenter fra Flyvevåbnet scorer højere på denne karakterstyrke, sammenlignet med stabsstudenter fra både Søværnet og Hæren. Jeg har tidligere i

dette kapitel behandlet samfundsansvar i rammen af skellet mellem stabsstudenter og krigsskolekadetter, hvor der her var en signifikant højere score ved krigsskolekadetterne.

Med indikationen på at stabsstudenterne fra Flyvevåbnet som værende de, som muligvis scorer højest, skal man undersøge to ting, nemlig a) har denne tendens påvirket sammenligningen med krigsskolekadetterne? og b) hvad kunne årsagen til denne tendens være for stabsstudenter for Flyvevåbnet? Med hensyn til a), er der intet, der peger på at scorer i overstående analyse af samfundsansvar ville have givet et anderledes resultat. Scoren fra stabsstudenterne fra Hæren isoleret i forhold til krigsskolestuderne er stadig lavere (Krigsskolen M, 4,77 (Sd 0,44) > < Stabsstudenter Hæren M, 4,63 (Sd 0,54)). Dermed kan a) afskrives som en usikkerhed.

Ved b) er det interessante om stabsstudenter fra Flyvevåbnet har en anden tilgang til samfundsansvaret end Hæren og Søværnet? Er de med andre ord sociologisk andre officerer end de to andre værn?

Dette kan være utroligt svært at måle på, og vores kontekst 1, FoU-projektet, berører ikke dette. Teori i kontekst 2, begreber og definitioner, er det delvist muligt at bruge Biswas-Diener (2011), hvis man antager, at Flyvevåbnet i kraft af deres virke (beskyttelse af luftrummet) har en øget bevågenhed og indsats, i takt med at denne opgave altid er ”skarp” for disse. Overflyvninger af russiske fly, krænkelse af norsk luftrum, eftersøgning af folk som er faret i vild til lands og til søs, håndhævelse af norsk suverænitet samt indsættelse af missioner i udlandet på baggrund af en politisk/strategisk beslutning kunne alle være årsager til, at Flyvevåbnet har en anden målsætning, interesse og værdier end de to andre værn, som ikke løser samme opgaver af samme karakter. Dette kunne pege på det forøgede samfundsansvar for Flyvevåbnet.

Vi kan hverken bruge Doris (2002) eller Epstein og O’Brien (1985) til at prædikere om dette altid vil være gældende, og årsagen til dette er trefoldig.

For det første er antallet af respondenter fra Flyvevåbnet til denne måling for lav (n=23), og dermed synes det for generaliserende at drage en delkonklusion på baggrund af dette.

For det andet er der ikke målt på, om krigsskolekadetter fra Flyvevåbnet også scorer højt på samfundsansvar. Disse kunne være moderat eller lavere, hvilket kunne pege på, at resultatet fundet i egne data, er isoleret til denne undersøgelse, og at stigningen i karakterstyrken samfundsansvar sker proportionelt med alder eller erfaring i Flyvevåbnet, og ikke om særligt flyveofficerer skoles til særlig samfundsansvar.

For det tredje er der i Flyvevåbnet et varierende antal typer officerer. Nogle er piloter, andre er ”controllere”, nogle tekniske officerer og endelig har nogle ændret funktion til administrative, værnsfælles stillinger efter en tid i Flyvevåbnet. Af det antal, målt på stabsskolen, er der ikke

taget specifikt højde for dette, og det kan have været med til at påvirke resultatet. Derfor må en dybere undersøgelse til for at undersøge, om officerer i Flyvevåbnet generelt har større samfundsansvar end de to andre værn. Denne opgave peger på et ja, jeg kan prædikere, men det er gjort ved at sætte forudsætninger for, hvorledes Flyvevåbnet løser sine opgaver. Reelt mangler vi både dybde og bredde for at kunne sige det med sikkerhed.

Social intelligens i Søværnet

Ved karakterstyrken social intelligens var der også en tendens ($F(2, 81) = 2,97, p < .06$) som indikerede, at stabsstudenter fra Søværnet scorer højere på denne karakterstyrke sammenlignet med stabsstudenter fra både Hæren og Flyvevåbnet.

Før vi starter denne analyse måles igen på, om denne tendens har påvirket tidligere analyser af social intelligens. Krigsskolekadetter fra Hæren scorer lavere end stabsstudenter fra Hæren (Krigsskolen M, 4,32 (Sd 0,64) > < Stabsstudenter Hæren M, 4,53 (Sd 0,51)), hvilket peger på, at tidligere analyse af karakterstyrken social intelligens ikke er påvirket af denne ”tendens”.

Som ved analysen af særlig karakterstyrken nysgerrighed og til dels samfundsansvar, er der ikke meget i kontekst a, FoU-projektet, eller kontekst b, Definitioner og begreber, der giver meget til, hvorfor Søværnet skiller sig ud fra de to andre værn på karakterstyrken social intelligens. Igen er man nødt til at sætte nogle forudsætninger, som kan forklare dette.

Man kunne for eksempel se på karakterstyrken i rammen af den dyd den repræsenterer, nemlig medmenneskelighed. Sejlads på skibe er begrænset med plads og frihed, såvel som man i udpræget grad er i ”samme båd” og afhængig af hinanden for at levere det bedst mulige resultat på skibet. En lidt grov underbyggelse af dette kunne være med Lint (2014), der viser at US Marine Corps har afhængighed som et kendetegn for god ledelse. God ledelse på et skib er man afhængig af, såfremt man ønsker opgaven løst, og dette får man ikke uden medmenneskelighed, ej heller uden en udpræget emotionel og social intelligens. Jeg understreger dog her, at dette er en delkonklusion gjort af forfatter for denne opgave, da medmenneskelighed og social intelligens også er vigtigt for de to andre værn, men her har vi måske noget, som peger på, at det er særlig vigtigt i Søværnet?

En anden indgangsvinkel kunne være Fredslund (2014), der godt nok taler om anerkendelse i rammen af sit eksempel, men at anerkendelse lægger sig op af dyden medmenneskelighed. Anerkendelse på små områder, som for eksempel et skib, er nok en nødvendighed, såfremt det skal være tåleligt over længere tid. At dette forekommer, er igen sat som en forudsætning, men

det peger på, at her bliver medmenneskelighed påvirket af nogle organisatoriske omstændigheder (lidt plads på skibe), der dermed påvirker besætningen – herunder også officererne – der bærer ansvaret og afhængigheden til besætningen i takt med deres ledelse. Både afhængigheden og anerkendelse er nok med til at præge den sociale intelligens i en udpræget grad. Måske mere end de to andre værn, og dermed har vi et fingerpeg på, at denne karakterstyrke er stærkere i Søværnet.

Opsummering: Karakterstyrker værnene imellem

Ingen signifikante forskelle eller stærke tendenser blev fundet imellem stabsstudenter fra de tre forsvarsgrenene for 21 af 24 karakterstyrker. Det giver en god identifikation på, at resultatet fra stabsstudenter som nævnt er valide og reable, men – desto vigtigere – gående mod universelle.

Hæren scorer signifikant højere på karakterstyrken nysgerrighed sammenlignet med stabsstudenter fra både Søværnet og Flyvevåbnet, men yderligere empiri og analyseværktøjer skal til for at kunne komme med en valid delkonklusion på årsagen til denne forskel.

Stærk tendens til hovedeffekten for karakterstyrken samfundsansvar indikerer, at stabsstudenter fra Flyvevåbnet scorer højere på denne karakterstyrke sammenlignet med stabsstudenter fra både Søværnet og Hæren. Dette kan skyldes Flyvevåbnets skarpe tilgang til opgaver, der løses for samfundet.

For social intelligens var der en tendens, som indikerede at stabsstudenter fra Søværnet scorer højere på denne karakterstyrke sammenlignet med stabsstudenter fra både Hæren og Flyvevåbnet. Dette kan skyldes omstændighederne, hvormed officerer ved Søværnet er indsat.

7. Konklusion

Overskriften på denne opgave indeholder spørgsmålet om karakterstyrker for officerer er statiske/uforanderlige eller dynamiske/ændrer sig?

Med analysen gjort i kapitel 6, Analyse og drøftning, er jeg kommet frem til en besvarelse, der hedder; **både og**.

Besvarelsen af overskriften er dog ikke kernen i opgaven, men det er min problemstilling; nemlig om samme karakterstyrker genspejles imellem elever på Krigsskolen og på Stabskolen og hvilke forandringer og påvirkninger, der bidrager til, at der i givet fald opstår forskelle?

Med gjort opsummering og delkonklusioner kommer jeg frem til følgende resultat:

Overordnede set er der sammenfald i prioriteringen af karakterstyrkerne imellem krigskadetter og stabsstudenter.

For karakterstyrkerne lederskab, dømmekraft, udholdenhed, mod, læringslyst, retskaffenhed, selvregulering, håb, beskedenhed/ydmyghed, og velovervejenhed blev der ikke fundet nogen signifikante forskelle mellem stabsstudenter og krigsskolekadetter. For disse karakterstyrker ser det ud til, at man kan anse disse som universelle og gennemgående for norske officerer uagtet tid og organisation. Endvidere ser det ud som om, man til en vis grad kan forudsige hvilke karakterstyrker man kan forvente at se fremadrettet i forsvaret – fra selektion og frem til sidste uddannelsesniveau, som er stabsstudiet. Officerskompetencen hviler for disse 10 karakterstyrker på en harmoni af social-, selv- og fagkompetence, der er gennemgående fra krigsskolen til stabskolen.

De 10 overstående karakterstyrker kan altså anses som statiske. For de resterende 14 karakterstyrker blev der identificeret en række signifikante forskelle. De anses stadig som godt forankret og delvist vedvarende over en periode, afhængigt af hvor meget og hvor stærk den norske officer identificerer sig med disse karakterstyrker. Dette også uagtet organisationens indflydelse, men resultatet af undersøgelsen viser, at de er under indflydelse af en række forskellige variabler, der påvirker dem.

Samfundsansvar ligger stabilt for officerer på listen af karakterstyrker over tid. For unge kadetter er synet på samfundet et emotionelt andet sted end stabsstudenterne, men det betyder ikke, at stabsstudenten nødvendigvis har et ringere samfundsansvar eller en ringere retfærdighedssans end kadetten. Officerskompetencen ses ikke under nogen særlig indflydelse, fordi samfundsansvaret ændrer sig.

Om end med signifikant forskel imellem stabsstudenter og krigsskolekadetter, så ligger både integritet og energi stabilt for en norsk officer på listen af karakterstyrker over tid. Både mod og integritet er normalt ikke karakterstyrker, man påtegner sig selv, men anses som en general karakteristika for militære organisationer (Sherman, 2005).

Tid og organisationens påvirkning er med til at præge officerens integritet. Dette sker blandt andet ved et større ansvar og ved ændringen i tro og værdier, som påvirker også hvorledes integritet anskues over tid, og dermed bliver det vigtigere set i sammenhæng med at dyden mod har en vigtigere rolle for stabsstudenterne. Stabsstudenterne identificerer sig med integriteten i deres virke som officer, og dette mere end krigsskolekadetterne, der i takt med deres alder måske ikke kender officersgangen så fyldestgørende.

Positive og negative variabler forstærker eller svækker karakterstyrkerne social intelligens, venlighed og evnen til at elske eller blive elsket, i dyden medmenneskelighed. Med alderen og tiden i tjenesten, får officeren en konsolideret tilgang til karakterstyrkerne i særdeleshed og styrke i medmenneskelighed i almindelighed. Dette underbygges med, at officerskompetencen styrkes signifikant i takt med tiden, man er officer, og dermed bliver medmenneskeligheden styrket. Det ser ud som om, medmenneskelighed og deri karakterstyrkerne kan prædikeres, men dette kan/bør sikres gennem flere undersøgelser.

De kognitive karakterstyrker er påvist stærke og identiske med FoU-projektet og anden forskning fremlagt i kapitel 3, Teoretisk rammeværk. En officers skoling ser ud til at være ligeså stærkt påvirket i visdom og kundskab som eksempelvis mod. Det ser ud som om, at både karakterstyrker og dyden kan prædikeres til at være gældende i tid og organisation. Den høje score for både kadetter og stabsstudenter viser, at dyden visdom og kundskab er et stærkt fundament i selvkompetencen og dermed i hele officerskompetencen.

Tiden modner karakterstyrken tilgivelse og barmhjertighed ved et menneske generelt, officerer iblandt, ud fra hvad man oplever af elementer som børn, ægteskab, skilsmisser og andet. Elementer som krigsskolekadetterne endnu ikke har oplevet meget af, men som jævnfør dataene muligvis har påvirket stabsstudenterne. Dette er med til at socialkompetencen bliver konsolideret, ved at tilgivelse og barmhjertighed styrkes og dermed også dyden moderation for en officer.

Transcendens ses ikke som noget særligt vigtig fra kadet til stabsstudent. Over tid ser transcendens ud til at blive påvirket af udefrakommende elementer, mere end af organisationen.

I opgaven er karakterstyrkerne værnene imellem taget med, fordi der var afhængigheder til egne indhentede data. At identificere forskelle og ligheder var vigtigt for skabe mest muligt validitet til målingerne imellem krigsskolekadetterne og stabsstudenter, som ikke kun kom fra Hæren.

Ingen signifikante forskelle eller stærke tendenser blev fundet imellem stabsstudenter fra de tre forsvarsgrenene for 21 af 24 karakterstyrker. Dette giver en god identifikation på, at resultatet fra stabsstuderne er valide og reable, men – desto vigtigere – gående mod universelle.

Vi har altså en mulig prædikering på, at prioritering og forståelse af karakterstyrkerne ved den norske officer generelt er så tæt som ens. Der blev dog identificeret nuancer.

Hæren scorer signifikant højere på karakterstyrken nysgerrighed sammenlignet med stabsstudenter fra både Søværnet og Flyvevåbnet, men yderligere empiri og analyseværktøjer skal til for at kunne komme med en valid tilkendegivelse på årsagen til denne forskel.

En stærk tendens til hovedeffekten for karakterstyrken samfundsansvar indikerer, at stabsstudenter fra Flyvevåbnet scorer højere på denne karakterstyrke sammenlignet med stabsstudenter fra både Søværnet og Hæren. Dette kan skyldes Flyvevåbnets skarpe tilgang til opgaver, der løses for samfundet i reel tid.

For social intelligens var der en tendens som indikerede, at stabsstudenter fra Søværnet scorer højere på denne karakterstyrke sammenlignet med stabsstudenter fra både Hæren og Flyvevåbnet. Dette kan skyldes omstændighederne, hvormed officerer ved Søværnet er indsat.

8. Perspektivering

Jeg har i denne opgave fremlagt en klassisk forskning på karakterstyrker med opgavens egen problemstilling i centrum. Data analyseret gennem det teoretiske rammeværk har givet mig besvarelsen af opgaven, der nu står som beskrevet i kapitel 7, Konklusion.

Ud over de i kapitel 2, Disposition, anviste be- og afgrænsninger, har jeg også i opgaven gjort to ting, som ikke berører problemstillingen som helhed:

For det første har jeg flere gange påpeget de mangler på data, som enten bunder i mangel kvalitative fordybelse eller yderligere kvantitative input. For det andet har jeg påvist steder, hvor yderligere forskning er en nødvendighed for enten at afkræfte, bekræfte eller uddybe data, analyse og konklusion.

Opgaven her kunne godt afsluttes med blot at fremlægge sidstnævnte, konklusionen, men jeg mener her, at man bør opsummere på overstående to punkter og gjorde betragtninger fra opgaven. Derfor kommer nu en perspektivering og opsummering til yderligere forskning.

Selve sammenligningsgrundlaget med FoU-projektet (Boe, 2014), har som i kapitel 2, Disposition, sine fordele og ulemper. Fordelen er lån af data fra Krigsskolen samt det valide stykke arbejde, der er gjort i rammen af FoU-projektet. Ulempen er, som beskrevet i kapitel 6, Analyse og drøftning, nemlig en unægtelighed: Det kan ikke lade sig gøre at spørge stabsstuderne, der er spurgt om deres syn på karakterstyrker, dengang de var kadetter. Dette er umuligt og dermed en unægtelig fejlkilde.

Ønsker man her en tæt på fuldkommen analyse, skal man om tyve år spørge de samme kadetter, som deltog i FoU-projektet, omkring deres syn på karakterstyrker, når disse tiltræder på stabsstudiet.

I kapitel 6, Analyse og drøftning, har jeg påpeget steder, hvor fordybelse i rammen af kvalitativ metode vil skabe mere klarhed om, hvorvidt analysen rammer helt korrekt. I de karakterstyrker vi ser korrespondenser, mangler der yderligere data (bredde) for at sikre, om man kan prædikere. Yderligere kvalitativ forskning må til for bedre at kunne adskille, hvor karakterstyrker og personlighedstræk har indflydelse på svarene.

Der kræves flere respondenter for at tilsikre, at gjort analyse og delkonklusioner for integritet, energi, social intelligens, venlighed og evnen til at elske eller blive elsket er gjort med større validitet.

For at minimere påvirkning af spørgeskemaet, grundet at respondenter er i et skolemiljø, kræver det en bekræftende undersøgelse (kvantitativ) fra den operative struktur, før de indtræder på stabsstudiet.

Generelt vil en kvalitativ forskning af variablerne, der påvirker karakterstyrkerne gøre, at man sikrer sig et overordnet bedre billede af, hvorfor karakterstyrkerne enten forbliver statiske eller er dynamiske over tid eller i forsvaret som organisation.

Yderligere empiri og teori skal produceres, for at man kan give et mere stabilt billede på, hvorledes karakterstyrker forholder sig i og imellem de tre værn; Hæren, Flyvevåbnet og Søværnet i Norge. Til dels findes empiri fra andre nationer, men intet af det er kommet ind på, hvorfor netop nysgerrighed er et særpræg for officerer fra hæren.

Det samme kan anfægtes mangler med hensyn til en dybere analyse for tendenserne, der viser, at Flyvevåbnet har større samfundsansvar og Søværnet har større social intelligens. Her kan en kvalitativ undersøgelse være med at belyse, hvorfor netop disse skiller sig ud, men med samme data som denne opgave som et grundlag.

Og endelig kræver et fundament for yderligere analyse af værnene imellem, at man gennemfører samme spørgeskema ved kadetterne på Krigskolerne for Flyvevåbnet og Søværnet.

Vedlegg

1. Litteraturliste

(Forfatteren listet med understregning, er den gældende reference i hovedteksten)

Bang, H. (2014). *Definisjoner og beskrivelser av 24 karakterstyrker, klassifisert under 6 dyder*. Arbeidsdokument. Oslo: Krigsskolen.

Bang, H., Eilertsen, D. E., Boe, O., & Nilsen, F. A. (2016). *Development of an Observational Instrument (OBSCIF) for Evaluating Character Strengths in Army Cadets*. EDULEARN16 Proceedings, 7803-7808.

Biswas-Diener, R., Kashdan, T. B., & Minhas, G. (2011). *A dynamic approach to psychological strength development and intervention*. Journal of Positive Psychology, 6 (2), 106-118.

Boe, O., Woolley, K., & Durkin, J. (2011). *Choosing the elite: Examples of the use of recruitment, assessment, and selection programs in Law Enforcement Tactical Teams and Special Forces*. I Sweeney, P., Matthews, M., & Lester, P. (Red.), *Leading in dangerous contexts* (ss. 333-349). Indianapolis: Naval Institute Press.

Boe, O. (2014). *A conceptual approach for Norwegian military officers The pyramid of leadership development*. Department of Military Tactics and Leadership, Norwegian Military Academy, Norway

Boe, O., Eldal, L., Hjortmo, H., Lilleng, & Kjørstad, O. (2014). *Krigsskolens konsept for offisersutvikling*. Konseptbeskrivelse. Oslo: MLT, Krigsskolen.

Boe, O., Bomann-Larsen, L., Eldal, L., Hjortmo, H., & Jensen, A. (2015). *Krigsskolens Konsept for Offisersutvikling (KOU)*. Oslo: Krigsskolen.

Boe, O., & Bang, H. (2017, April 2017). *The Big 12: The Most Important Character Strengths for Military Officers*, Athens Journal Of Social Sciences, Vol. 4 - Issue 2.

Hentet fra <https://www.athensjournals.gr/social/2017-4-2-4-Boe.pdf>

Chen, Y-L. (2010). *A missing piece of the contemporary character education puzzle: The individualisation of moral character*. *Studies in Philosophy and Education*, Vol. 32 no. 4, 345-360

Creswell, J. W. (2014). *Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, 4th ed. Washington, D.C.: SAGE Publishing.

Doris, J.M. (2002). *Lack of Character: Personality and Moral Behavior*. Cambridge University Press.

Epstein, S., & O'Brien, E. J. (1985). *The Person-Situation Debate in Historical and Current Perspective*. *Psychological Bulletin*, 98, 513-537.

Forsvarsstaben (2007). *Forsvarets fællesoperative doktrine*. Oslo. Forsvarsstaben

Forsvarsstaben (2012). *FSJ grunnsyn på ledelse i Forsvaret*. Oslo: Forsvarsstaben.

Fredslund, A. (2014). *Styrk styrkerne*. No Noise Media, Frederiksberg, Danmark

Gayton, S. D., & Kehoe, E. J. (2015a). *A prospective study of character strengths as predictors of selection into the Australian Army Special Forces*. *Military Medicine*, Feb 2015, Vol. 180, No. 2, 151-157. doi: [10.7205/MILMED-D-14-00181](https://doi.org/10.7205/MILMED-D-14-00181).

Gayton, S. D., & Kehoe, E. J. (2015b). *Character Strengths and Hardiness of Australian Army Special Forces Applicants*. *Military Medicine*, August 2015, Vol. 180, No. 8, 857-862. doi: [10.7205/MILMED-D-14-00527](https://doi.org/10.7205/MILMED-D-14-00527).

H. Bruun-Hansen, personlig kommunikation á 15 december 2016 på Forsvarets høyskole.

Hunter, J. D. (2000). *The death of character: Moral education in an age without good or evil*. New York: Basic Books.

Jacobsen, D.I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. 3. Utgave. Cappelen, Damm Akademisk.

Jensen, A. L. (2013). *Krigsskolens konsept for lederutvikling*. Upublisert manuskript. Krigsskolen.

Krigens brorskap. (2001). IMDb (Norway 2003), US/UK, HBO, DreamWorks, variuos Directors. <https://www.youtube.com/watch?v=fStFMXmz1hY>

Lint, J. R. (2014). *6 military traits that transfer to business leadership: The military teaches decision-making just as college teaches elements of management.*

<http://www.military1.com/army/article/460381-speaking-the-same-language-parallels-between-military-and-business-leadership>.

Matthews, M. D., Eid, J., Kelly, D., Bailey, J. K. S., & Peterson, C. (2006). *Character strengths and virtues of developing military leaders: An international comparison.* Military Psychology, Vol 18.

Matthews, M. D., Eid, J., Johnsen, B. H., & Boe, O. (2011). *A comparison of expert ratings and self-assessments of situation awareness during a combat fatigue course.* Military Psychology, 23(2), 125-136.

Michelson, B. M. (2013). *Character development of U.S. Army leaders.* Military Review, Sep/Oct2013, 93(5), 30-39. Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?* Kristiansand: Høyskoleforlaget

Park, N., & Peterson, C. (2008). *Positive psychology and character strengths: Application to strengths-based school counseling.* Professional School Counseling, 12, 85–92.

Peterson, C., & Seligman, E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification.* Oxford University Press.

Picano, J., & Roland, R. R. (2012). *Assessing psychological suitability for high-risk military jobs.* I: Laurence, J. H., & Matthews, M. D. (Red.). *The Oxford Handbook of Military Psychology* (ss. 148-157). New York: Oxford University Press,.

Ringdal, Kirsten (2014). *Enhet og Mangfold, samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode.* 3. Utgave, 2.oplag. John Greig As, Bergen.

Sherman, N. (2005). *Stoic warriors: The ancient philosophy behind the military mind.* Oxford University Press.

Skaug, R. (2012). *Utdanning for fremtidens offiserer.* Krigsskolens fagrapport 2/2012. Oslo: Krigsskolen.

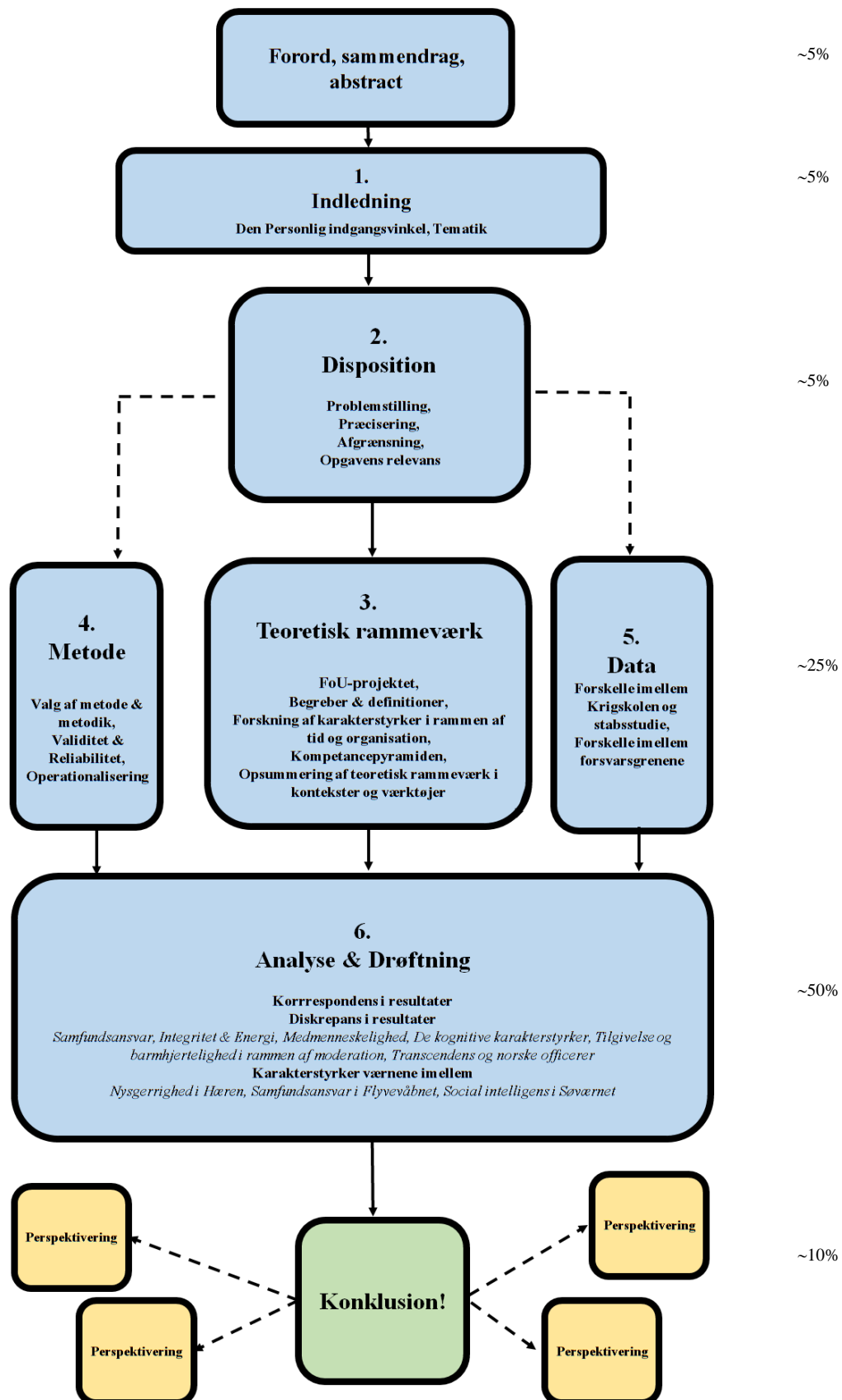
U.S. Army. (2012). *Army Doctrine Publication (ADP) 6-22 Army Leadership*. Department of the Army. Washington DC: U.S. Government Printing Office.

Wangberg, M. (2017). *Karakterstyrker – et verktøy for seleksjon?* Masteroppgave ved Forsvarets høgskole. Oslo: Forsvarets høgskole.

Williams, K. R. (2010). An assessment of moral and character education in initial entry training (IET). *Journal of Military Ethics*, Vol.9, No. 1, 41-56.

Wittgenstein, L. (1953). *Philosophical investigations*. New York: Macmillan.

2. Visuel model for opgavens opbygning og løsning



3. Skematisk oversigt over dyder og karakterstyrker

I. Visdom og kundskab

Kognitive karakterstyrker som indebærer evnen til at tilegne sig og gøre brug af kundskab.

1. **Kreativitet**, originalitet, opfindsomhed
2. **Nysgerrighed**, interesse for verden, åbenhed for nye erfaringer
3. **Dømmekraft**, kritisk tænkning, mental åbenhed
4. **Læringslyst**, vidensbegær
5. **Perspektiv**, klogskab

II. Mod

Emosjonelle karakterstyrker som indebærer udøvelsen af vilje til at gennemføre handlinger og opnå mål til trods for indre og/eller ydre motstand

6. **Integritet**, ærlig, oprigtighed
7. **Mod**, tapperhed
8. **Udholdenhed**, ihærdighed
9. **Energi**, entusiasme, vitalitet

III. Medmenneskelighed

Mellommenneskelige karakterstyrker bidrager til at mennesker har det godt sammen, og som indebærer omsorg for og etablering af nære og gode relationer med andre

10. **Evne til at elske og at bli elsket**
11. **Venlighed**, generøsitet, omsorg, altruisme
12. **Social intelligens**, emotionel intelligens

IV. Retfærdighed

Samfundsgavnlig karakterstyrker som bidrager til retfærdighed og godt fungerende grupper, organisationer og samfundet man er medlem af

13. **Samfundsansvar**, loyalitet, samspil
14. **Retskaffenhed**, ligeværdighed
15. **Lederskab**

V. Mådehold

Karakterstyrker som beskytter mod overdrivelse

16. **Tilgivelse og barmhjertighed**
17. **Beskedenhed og ydmyghed**
18. **Velovervejethed**, varsomhed, forsigtighed
19. **Selvregulering**, selvkontrol

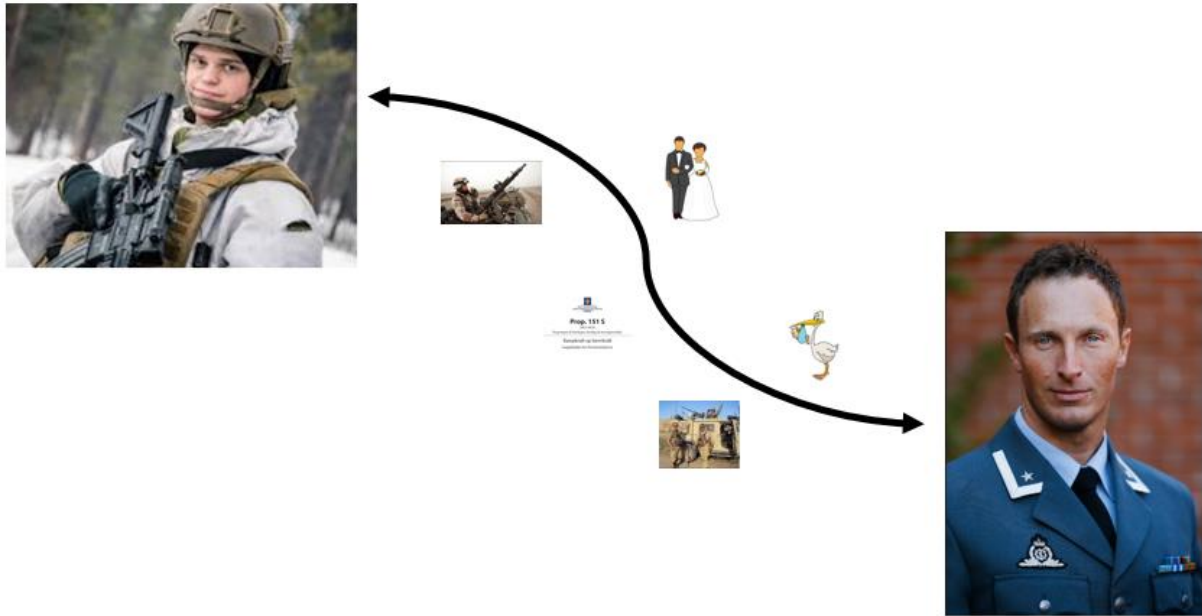
VI. Transendens

Karakterstyrker som skaber forbindelse til et større univers og som bidrager til at skabe mening i tilværelsen

20. **Sans for skønhed og perfektion**, æresfrygt
21. **Taknemmelighed**
22. **Håb**, optimisme, fremtidstro
23. **Humor**,
24. **Religiøsitet og åndelighed**

4. Spørgeskema udleveret til Forsvarets Stabsskole, kull 2016-2017 og 2017-2018

Militære karakterstyrker - statiske eller dynamiske? En kvantitativ vurdering av karaktertrekk fra krigsskole til stabstudie.



Kun få jobbprofiler er så gjennomsyret av særlige enestående karaktertrekk som en offiser som er ansatt i millitæret. Den allmenne historiske forståelse av yrket som offiser, og spesielt krigshistorien, har skapt ett nesten spesielt karakteristika for en offiser og hvilke dyder denne har. Grovt generalisert, nesten globalt.

I Forsvaret i dag rekrutteres offisers kadetter etter mange av de historiske karaktertrekk for en offiser, samtidig som man kikker på de trekk og den personlighet en kandidat møter opp med. For å få den helt rette kandidaten har man gjennomført en rekke analyser av hvilke karaktertrekk som unge kadetter møter opp med til opptakelse over en horisont på 10 år og hvor mye disse karaktertrekkene endres.

Samlet viser 12 karaktertrekk seg gjennomgående og nesten uforanderlige, men åpner også opp for perspektivering og ytterligere analyse.

Forsvarets stabskurs er siste sted hvor offiserer mottar utdannelse, akkurat som krigsskolen er det første. På bakgrunn av sammenligninger ville man da kunne se hvilke karaktertrekk som skiller sig ut og hvilke som er universelle.

Masteroppgaven er et kvantitativt studie om *hvorvidt* de 12 karaktertrekk gjennomsyrer forsvarrets offiserer fra begynnelse av offiserkarrieren og videre frem til stabskurs. Kan man skille forandringer basert på forskjellige elementer som alder, erfaring og viten? Har Forsvaret som organisasjon en påvirkning på en offisers karaktertrekk opp igjennom gradene? Har det sivile livet en påvirkning?

Vennligst les definisjonen og synonymer for hver av de 24 karakterstyrkene, og vurder hvor viktig enkeltes karakterstyrke er for en offiser. Vurderingen gjøres på en 5-punktsskala hvor som går fra *ikke viktig* til *svært viktig*.

Enkeltpersoner sine svar behandles konfidensielt og vil ikke være gjenkjenneelig i rapportform.

Bakgrunnsspørsmål

1) Grad

2) I hvilken avdeling i Forsvaret jobber du?

3) Hvor mange år har du jobbet i Forsvaret?

4) Går du på stabskurs eller emnestudent?

Karakterstyrker

Kreativitet, originalitet, oppfinnsomhet

Å finne på originale/overraskende/uvanlige måter å handle og tenke på, som samtidig er nyttige og anvendelige

4) * Hvor viktig eller uviktig synes du at kreativitet er for en offiser?

Ikke viktig Lite viktig Nøytral Ganske viktig Svært viktig

Integritet, ærlighet, oppriktighet

Å være ekte, ærlig og oppriktig i alt en sier og gjør, ta ansvar for egne følelser og handlinger, mislike å forstille seg.

5) * Hvor viktig eller uviktig synes du at integritet er for en offiser?

Ikke viktig Lite viktig Nøytral Ganske viktig Svært viktig

Evne til å elske og å bli elsket

Å skape og opprettholde nære relasjoner med andre, og særlig de relasjoner hvor kjærligheten er gjensidig.

6) * Hvor viktig eller uviktig synes du at evne til å elske og å bli elsket er for en offiser?

Ikke viktig Lite viktig Nøytral Ganske viktig Svært viktig

Samfunnsansvar, lojalitet, lagspill

Å arbeide godt som medlem av en gruppe eller et team, å være lojal mot gruppen og dens mål, å kunne sette egne mål og behov til side for å bidra til at overordnede mål realiseres.

7) * Hvor viktig eller uviktig synes du at samfunnsansvar er for en offiser?

Ikke viktig Lite viktig Nøytral Ganske viktig Svært viktig

Tilgivelse og barmhjertighet

Å tilgi personer som har gjort deg urett, å akseptere andres tilkortkommenheter, å gi folk en sjanse til, å ikke bære nag eller være hevngjerrig.

8) * Hvor viktig eller uviktig synes du at tilgivelse og barmhjertighet er for en offiser?

Ikke viktig Lite viktig Nøytral Ganske viktig Svært viktig

Sans for skjønnhet og perfektjon, ærefrykt

Å legge merke til og verdsette skjønnhet, perfektjon og eksepsjonelle prestasjoner på ulike livsområder – f.eks. gjennom naturopplevelser, kunst, matematikk, vitenskap eller i hverdagen.

9) * **Hvor viktig eller uviktig synes du at sans for skjønnhet og perfektjon er for en offiser?**

Ikke viktig Lite viktig Nøytral Ganske viktig Svært viktig

Nysgjerrighet, interesse for omverdenen, åpenhet for nye erfaringer

Å være nysgjerrig interessert i alt det som skjer rundt en, til å finne mange ulike emner spennende og fascinerende, og til å stille spørsmål, utforske og oppdage ting.

10) * **Hvor viktig eller uviktig synes du at nysgjerrighet er for en offiser?**

Ikke viktig Lite viktig Nøytral Ganske viktig Svært viktig

Mot, tapperhet

Å holde fast ved sine meninger og handlinger tross for motstand, ikke vike tilbake for trusler, utfordringer, vanskeligheter, fare eller smerte.

11) * **Hvor viktig eller uviktig synes du at mot er for en offiser?**

Ikke viktig Lite viktig Nøytral Ganske viktig Svært viktig

Vennlighet, sjenerøsitet, omsorg, altruisme

Å være vennlig og sjenerøs mot andre, hjelpe dem og gjøre dem tjenester, selv om en ikke kjenner dem spesielt godt.

12) * **Hvor viktig eller uviktig synes du at vennlighet er for en offiser?**

Ikke viktig Lite viktig Nøytral Ganske viktig Svært viktig

Rettskaffenhet, likeverdighet

Å behandle alle mennesker likeverdig og rettferdig, ikke la egne motiver og følelser farge hvordan man oppfatter og behandler andre, å gi andre en fair sjanse.

13) * **Hvor viktig eller uviktig synes du at rettskaffenhet er for en offiser?**

Ikke viktig Lite viktig Nøytral Ganske viktig Svært viktig

Beskjedenhet og ydmykhet

Å la prestasjonene sine tale for seg selv, ikke søke rampelyset eller betrakte seg som mer unik enn det en er, vise ydmykhet.

14) * **Hvor viktig eller uviktig synes du at beskjedenhet og ydmykhet er for en offiser?**

Ikke viktig Lite viktig Nøytral Ganske viktig Svært viktig

Takknemlighet

Å legge merke til og verdsette alle de gode tingene som skjer en, ikke ta dem for gitt, ta seg tid til å vise takknemlighet overfor andre, stoppe opp og tenke over hvor godt en har det.

15) * **Hvor viktig eller uviktig synes du at takknemlighet er for en offiser?**

Ikke viktig Lite viktig Nøytral Ganske viktig Svært viktig

Dømmekraft, kritisk tenkning, mental åpenhet

Å tenke grundig gjennom en problemstilling og belyse den fra alle sider, ikke trekke forhastede slutninger, samt å være i stand til å endre standpunkt i lys av ny kunnskap om saken.

16) * **Hvor viktig eller uviktig synes du at dømmekraft er for en offiser?**

Ikke viktig Lite viktig Nøytral Ganske viktig Svært viktig

Utholdenhet, iherdighet, innsatsvilje

Å gjennomføre det en har begynt på, stå løpet ut til tross for hindringer, sette sin ære i å gjøre ting ordentlig og til rett tid.

17) * **Hvor viktig eller uviktig synes du at utholdenhet er for en offiser?**

Ikke viktig Lite viktig Nøytral Ganske viktig Svært viktig

Sosial intelligens, emosjonell intelligens

Å lese og forstå egne og andres motiver og følelser, vite hva en skal gjøre for å passe inn i ulike sosiale situasjoner, vite hva som får andre til å trives.

18) * **Hvor viktig eller uviktig synes du at sosial intelligens er for en offiser?**

Ikke viktig Lite viktig Nøytral Ganske viktig Svært viktig

Lederskap

Å organisere aktiviteter og sørge for at de blir gjennomført som planlagt, å få ting til å skje gjennom andre, å få andre til å samarbeide mot felles mål, samtidig som en bidrar til at gode relasjoner mellom gruppens medlemmer blir ivaretatt.

19) * Hvor viktig eller uviktig synes du at lederskap er for en offiser?

- Ikke viktig Lite viktig Nøytral Ganske viktig Svært viktig

Veloverveidhet, varsomhet, forsiktighet, påpasselighet

Å legge grundig overveielse i valgene en gjør, ikke ta unødige sjanser, ikke si eller gjøre ting en senere angres på.

20) * Hvor viktig eller uviktig synes du at veloverveidhet er for en offiser?

- Ikke viktig Lite viktig Nøytral Ganske viktig Svært viktig

Håp, optimisme, fremtidsorientering

Å regne med at det vil gå bra, at man vil lykkes, og arbeide for å oppnå det, å tro at man har mulighet til å lykkes hvis man bare jobber hardt for det.

21) * Hvor viktig eller uviktig synes du at håp er for en offiser?

- Ikke viktig Lite viktig Nøytral Ganske viktig Svært viktig

Læringslyst, vitebegjær

Å tilegne seg og mestre nye kunnskapsområder, emner eller ferdigheter, og til å bygge videre på de kunnskapene en allerede har.

22) * Hvor viktig eller uviktig synes du at læringslyst er for en offiser?

- Ikke viktig Lite viktig Nøytral Ganske viktig Svært viktig

Energi, entusiasme, vitalitet, livsglede

Å utføre alt en gjør med energi og entusiasme, gå fullt og helt inn i ting, være aktiv og sulten på opplevelser.

23) * Hvor viktig eller uviktig synes du at energi er for en offiser?

- Ikke viktig Lite viktig Nøytral Ganske viktig Svært viktig

Selvregulering, selvkontroll, selvbeherskelse

Å bevisst regulere hva en føler og hvordan en handler, utøve selvdisiplin, kontrollere egne impulser, behov og følelser.

24) * **Hvor viktig eller uviktig synes du at selvregulering er for en offiser?**

- Ikke viktig Lite viktig Nøytral Ganske viktig Svært viktig

Humor, lekenhet

Å spøke og le, få andre til å smile, se det humoristiske i ulike situasjoner.

25) * **Hvor viktig eller uviktig synes du at humor er for en offiser?**

- Ikke viktig Lite viktig Nøytral Ganske viktig Svært viktig

Perspektiv, klokskap

Å gi kloke råd til andre, å betrakte verden på måter som virker meningsfylt og fornuftig forandre, å se det store bildet, å ha selvinnsikt nok til å erkjenne egne begrensninger.

26) * **Hvor viktig eller uviktig synes du at perspektiv er for en offiser?**

- Ikke viktig Lite viktig Nøytral Ganske viktig Svært viktig

Religiøsitet og åndelighet

Å ha klare oppfatninger om at det fins en større hensikt og dypere mening med tilværelsen, kjenne hvor en passer inn i den store sammenhengen, å ha troen som en sentral del av tilværelsen og oppleve at den er en viktig trøst og støtte i livet.

27) * **Hvor viktig eller uviktig synes du at religiøsitet og åndelighet er for en offiser?**

- Ikke viktig Lite viktig Nøytral Ganske viktig Svært viktig

Jeg takker for din tid og hjelp

STEEN ØSTERGAARD ERIKSEN
Major