



Motivasjon hos vernepliktige

Hvilke indikatorer påvirker vernepliktiges motivasjon for utdanning eller videre tjeneste i Forsvaret etter rekruttperioden?

Jesper Krogstad

Bachelor i militære studier, ledelse og landmakt

Emne fordypning

Krigsskolen

2018

(Blank med hensikt)

Forord

Jeg vil benytte anledningen til å rette en takk til kompanisjefen i Militærpolitikompagniet Felles (MPKp - F) for at jeg fikk tillatelse til å gjennomføre undersøkelsen. I tillegg vil jeg takke kontingent 1801 MPKp – F for deres deltakelse og Fredrik Nilsen for veiledning og støtte underveis i prosessen.

(Blank med hensikt)

Innholdsfortegnelse

Forord.....	iii
1 Innledning.....	1
1.1 Problemstilling.....	2
1.2 Avgrensninger.....	2
2 Teori.....	2
2.1 Kognitiv evalueringsteori.....	2
2.1.1 Grad av internalisering.....	4
2.2 Herzbergs tofaktorteori.....	5
2.2.1 Motivasjonsfaktorer.....	6
2.2.2 Hygienefaktorer.....	6
2.2.3 Hypoteser.....	7
3 Metode.....	8
3.1 Metodevalg.....	8
3.2 Populasjon og utvalg.....	8
3.3 Spørreundersøkelsens utforming.....	9
3.4 Prosedyre.....	11
3.5 Analyser.....	11
3.5.1 Bortfallsanalyse.....	12
3.5.2 Korrelasjonsanalyse.....	12
3.5.3 Regresjonsanalyse.....	12
3.6 Kritikk til valgt metode.....	13
4 Resultater.....	14
4.1 Bakgrunnsvariabler.....	15
4.2 H1: Trivsel predikerer i liten grad motivasjon for videre tjeneste.....	16
4.3 H2: Opplevd mulighet for personlig vekst og prestasjon vil ha sammenheng med ønske om videre tjeneste eller utdanning i Forsvaret.....	17
4.4 H3: Indre motivasjon vil i større grad predikere motivasjon for videre tjeneste enn ytre motivasjon og amotivasjon.....	17
5 Drøfting.....	20
5.1 H1: Trivsel predikerer i liten grad motivasjon for videre tjeneste.....	22
5.2 H2: Opplevd mulighet for personlig vekst og prestasjon vil ha sammenheng med ønske om videre tjeneste eller utdanning i Forsvaret.....	23
5.3 H3: Indre motivasjon vil i større grad påvirke motivasjon for utdanning eller videre tjeneste enn ytre motivasjon.....	25
5.4 Hva betyr resultatene?.....	28
6 Konklusjon.....	29
6.1 Anbefaling til videre forskning.....	29
7 Litteraturliste.....	30
7.1 Appendiks 1.....	31

1 Innledning

Forsvaret er midt inne i en omfattende endringsprosess hvor utdanningsreformen (URE) skal iverksettes og ordning for militært tilsatte (OMT) fremdeles er under implementering. En av de kommende endringene er at den tradisjonelle befalsskolen skal legges ned, og erstattes av et 12 ukers kurs. Muligheten for å komme direkte fra videregående skole og inn på befalsskolen bortfaller. Det betyr at både grenaderer og befal rekrutteres fra den samme potten, i.e. de som har gjennomført førstegangstjenesten. For sikre et best mulig seleksjonsgrunnlag er Forsvaret avhengig av et stort antall søkere til både utdanning og videre tjeneste.

Forsvarets personell- og vernepliktssenter (FPVS) har i de senere årene gjennomført en vernepliktundersøkelse (VPU) på nett for å kartlegge faktorer som trivsel, motivasjon for videre tjeneste og en rekke andre aspekter ved førstegangstjenesten. I følge VPU-ene fra 2014 til 2016 ønsker i gjennomsnitt 40 % av vernepliktige å søke utdanning eller videre tjeneste (Forsvaret, 2018a; Forsvaret, 2018b; Forsvaret, 2018c). Allikevel viser de samme undersøkelsene at 83 % trives godt eller meget godt i førstegangstjenesten. Følgelig kan man anta at det er mer enn bare trivsel som påvirker vernepliktiges motivasjon for å søke utdanning eller videre tjeneste i Forsvaret.

Til tross for dette kjente FPVS i januar 2018 ikke til noen undersøkelser gjennomført for å kartlegge hva som påvirker vernepliktiges motivasjon for utdanning eller videre karriere i Forsvaret. Denne oppgaven har til hensikt å øke forståelsen for temaet ved å oppnå innsikt i hva som påvirker vernepliktiges motivasjon. Ved å heve forståelsen for motivasjon blant vernepliktige kan den også bidra til å bedre rekruttering fra førstegangstjenesten.

Denne studien gjør en kvantitativ undersøkelse blant vernepliktige i MPKp – F på Forsvarets Militærpolitiskole (FMPS). Det teoretiske bakteppet baserer seg på kognitiv evalueringsteori (Deci & Ryan, 1985) og tofaktorteorien for motivasjon (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1993). På bakgrunn av dette ble de innsamlede dataene analysert ved hjelp av regresjons-, korrelasjons- og gjennomsnittsanalyser, og drøftet opp mot de nevnte teoriene.

1.1 Problemstilling

Hvilke indikatorer påvirker vernepliktiges motivasjon for utdanning eller videre tjeneste i Forsvaret etter rekruttperioden?

1.2 Avgrensninger

Denne studien vil kun handle om vernepliktige fra Hæren. Den vil ikke undersøke hvordan motivasjon for videre tjeneste endrer seg i løpet av verneplikten, eller diskutere hvordan kjønnsbalanse påvirker motivasjonen i vernepliktige avdelinger.

2 Teori

Motivasjon handler om menneskers tanker, følelser og handlinger. I følge Kaufmann og Kaufmann er motivasjon «de biologiske, psykologiske og sosiale faktorene som aktiverer, gir retning til og opprettholder atferd i ulike grader av intensitet for å oppnå et mål» (Kaufmann & Kaufmann, 1996, s. 93). Denne oppgaven kommer ikke til å gå dypere inn på biologiske prosessers drivkraft for handling, men vil heller fokusere på psykologiske og sosiale faktorer, gjennom Deci og Ryan sin kognitive evalueringsteori (1985) og Herzbergs tofaktorteori (1993).

2.1 Kognitiv evalueringsteori

Kognitiv evalueringsteori baserer seg på en antakelse om at mennesket er en organisme som kan kontrollere egne behov og selv velger å handle eller ikke handle (Deci & Ryan, 1985, s. 38). Det vil si at mennesket ikke er en passiv tilskuer som lyster sine behov og drifter, men en aktiv deltaker som påvirker egen motivasjon og derigjennom handlinger. Kognitiv evalueringsteori skiller mellom tre ulike former for motivasjon: amotivasjon, indre motivasjon og ytre motivasjon. Amotivasjon betyr kort og godt fravær av motivasjon.

Indre og ytre motivasjon skiller seg fra hverandre i hvor motivasjonen kommer fra. Deci og Ryan definerer indre motivasjon som det medfødte behovet for selvrealisering og selvbestemmelse (1985, ss. 32-35). Indre motivasjon er forskjellig fra fysiologiske behov ved at det ikke er et syklisk behov, men en drivkraft som initierer og opprettholder ulike typer atferd. Selv om indre motivasjon er ulikt fysiologiske behov så er det indre prosesser i individet som skaper handling. Det er dette som motiverer mennesker til å søke utfordringer

som krever kreativitet og oppfinnsomhet. Indre motivasjon manifesterer seg som interesse, glede og spenning i forbindelse med arbeidsoppgavene (Deci & Ryan, 1985, s. 35).

Forskning på kognitiv evalueringsteori tilsier at høy indre motivasjon kan relateres til flere fordelaktige effekter. Blant disse er høyere organisasjonsengasjement, ekstrarolleadferd, høyere effektivitet, mer villighet til å støtte medarbeiderne og lavere turnover intensjon (Kaufmann & Kaufmann, 1996, s. 104). Organisasjonsengasjement betyr forpliktelse til organisasjonen man arbeider for, mens ekstrarolleadferd er å påta seg oppgaver som ikke er del av den formelle arbeidskontrakten (Kaufmann & Kaufmann, 1996, s. 104). Selv om indre motivasjon oppstår inne i individet sier Porter, Bigley og Steers at den kan påvirkes positivt og negativt av miljøet rundt (2003, s. 53). Ved å støtte opp under behovene for selvrealisering og selvbestemmelse kan den indre motivasjonen styrkes.

Alle former for motivasjon som ikke kommer fra et ønske eller glede av å gjennomføre oppgaven kalles ytre motivasjon (Porter, Bigley, & Steers, 2003, s. 54). Typiske eksempler på ytre motivasjon er belønning, anerkjennelse, frynsegoder, eller at man legger ned innsats for å øke egen selvtillit. Ytre motivasjon kan imidlertid også være negativt ladet ved at man handler for å unngå straff eller kritikk.

Ytre motivasjon har sine fordeler for å oppnå kontroll over adferd, og kan være et nyttig virkemiddel for å øke produktivitet i møte med rutinepregede og kjedelige arbeidsoppgaver. Allikevel kan belønningssystemer som aktiverer ytre motivasjon gå på bekostning av organisasjonsengasjement og indre motivasjon (Kaufmann & Kaufmann, 1996, s. 104). For eksempel vil høye bonusavtaler kunne svekke samarbeidviljen og ønsket om å hjelpe kollegene med arbeidsoppgaver, samt skape et usunt konkurranseklima.

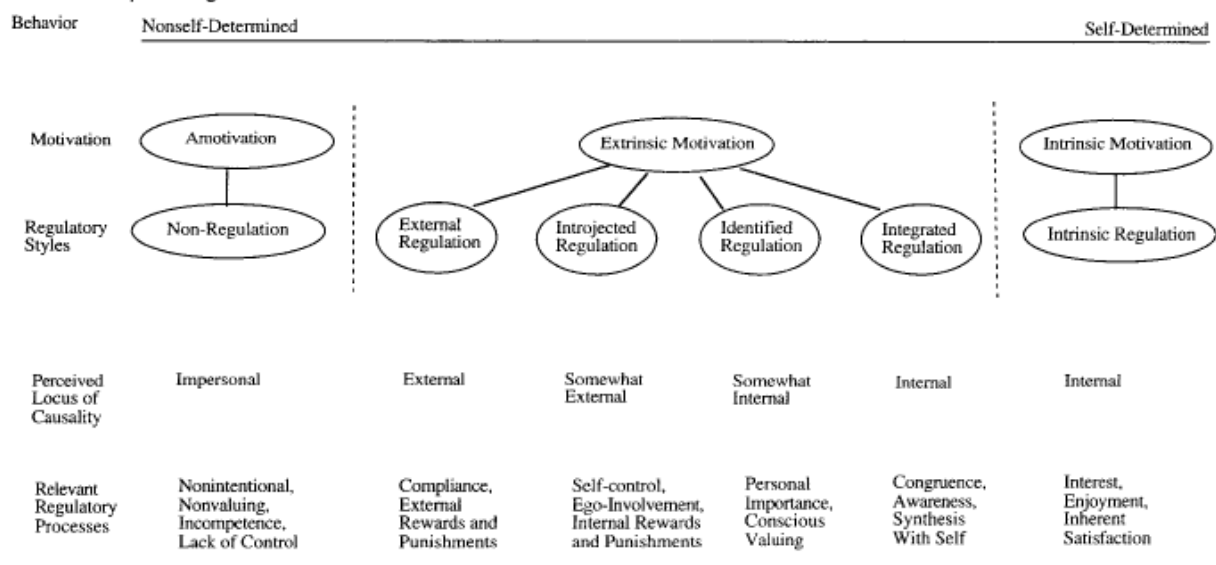
En slik beskrivelse av ytre motivasjon er helt i tråd med kognitiv evalueringsteori, som hevder at indre motivasjon er bedre for mennesket (Kaufmann & Kaufmann, 1996, s. 103). Dette er fordi indre motivasjon kommer av menneskets ønske om selvrealisering og selvbestemmelse. Selvbestemmelse omfatter også graden av opplevd deltakelse og autonomi (Poile, 2017, s. 356).

2.1.1 Grad av internalisering

I arbeidslivet varierer graden av arbeiderens opplevde selvbestemmelse på arbeidsplassen fra stor grad av autonomi til stor grad av kontroll (Poile, 2017, s. 355). Ved stor grad av autonomi vil individet benytte tilgjengelig informasjon fra situasjonen til å regulere egen atferd for å oppnå målsetninger (Deci & Ryan, 1985, ss. 154-156). I følge kognitiv evalueringsteori vil stor grad av autonomi skape initiativ, robusthet og stabil indre motivasjon (Deci & Ryan, 1985, s. 157).

Ved stor grad av kontroll vil individet oppleve at man har liten frihet og presses til å agere på en bestemt måte. Slik press kan påføres gjennom lover, regler, mål, holdninger, oppgaver, instruksjoner og normer. Presset kan imidlertid adopteres av personen, og gjøres om til ubevisst eller bevisst regulering. Denne prosessen kalles internalisering, og fører til at et ytre press blir omgjort til et selvpåført press (Poile, 2017, s. 356). Graden av internalisering vil si i hvor stor grad personen har adoptert presset, reglene, verdiene eller oppgavene til å bli sine egne.

The Self-Determination Continuum Showing Types of Motivation With Their Regulatory Styles, Loci of Causality, and Corresponding Processes



Figur 1: Grafisk fremstilling av de ulike motivasjonstypene og grad av internalisering (Porter, Bigley, & Steers, 2003, s. 55).

Figur 1 viser at ytre regulering (External Regulation) er den mest regulerende graden av internalisering. Den består av belønning og straff fra ytre kilder. Ubevisst regulering (Introjected Regulation) er når individet har tatt til seg en ytre regulering, men ikke opplever den som helt og fullt som sin egen (Porter, Bigley, & Steers, 2003, s. 55). Dette kan for

eksempel være indre straff og belønning, gjennom følelser som skam og stolthet (Gagné, et al., 2015, s. 179). Disse kreftene oppleves som kontrollerende fordi de svekker følelsen av autonomi, selv om presset kommer fra en selv. Det vil si at en person opplever å ikke ha frihet til å velge på grunn av selvpålagte restriksjoner eller påbud.

Intern bevisst regulering (Identified Regulation) vil si at man identifiserer seg med verdier eller bakenforliggende meninger og betrakter disse som sine egne. Motivasjonen kommer altså ikke av en glede eller interesse for å handle, men fordi man har endret bakenforliggende verdier til å bli ansett som viktige og ens egne (Porter, Bigley, & Steers, 2003, s. 56). Den høyeste graden av internalisering er integrert regulering (Integrated Regulation), det vil si at verdiene har blitt en naturlig del av personen. Den siste formen er indre regulering (Intrinsic Regulation) og kommer ikke fra internalisering. Indre regulering vil si at individet regulerer seg selv og egen aktivitet på bakgrunn av genuin interesse eller glede ved oppgaven.

Gagné et. al gjennomførte i 2015 en undersøkelse i ni land for å undersøke hvordan ulike typer motivasjon påvirker arbeidstakere. I denne undersøkelsen kommer det frem at grad av følt autonomi har sammenheng med blant annet turnoverintensjon i Norge. Indre motivasjon kan forklare 23% av variasjonen i turnover intensjon, noe som tilsier at høy grad av indre motivasjon reduserer sannsynligheten for at noen slutter i jobben.

2.2 Herzbergs tofaktorteori

Tofaktorteorien til Frederick Herzberg fra 1960 er en av de mest innflytelsesrike bidragene til moderne forskning på motivasjon (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 260). Teorien ble utviklet på bakgrunn av kvantitativ innsamling av informasjon fra ustrukturerte intervjuer, hvor respondentene ble bedt om å beskrive tilfeller av opplevd høy og lav motivasjon i arbeidssituasjoner (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1993, s. 35). Respondentene skulle i tillegg beskrive den opplevde motivasjonens varighet.

Resultatene fra undersøkelsene viste at motivasjon og mistriivsel skapes av ulike ting. Disse ble klassifisert i to undergrupper i.e. motivasjonsfaktorer og hygienefaktorer (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1993, s. 113). At motivasjon og mistriivsel har ulikt opphav betyr at et fravær av motivasjonsfaktorer ikke vil føre til mistriivsel, og at komplett tilstedeværelse fra hygienefaktorer ikke vil lede til motivasjon (Jacobsen & Thorsvik, 2013, ss. 260-261).

Motivasjonsfaktorene har sitt utspring i arbeidsoppgavenes karakter og trekk, mens hygienefaktorene handler om de omkringliggende faktorene, som for eksempel arbeidsmiljøet.

2.2.1 Motivasjonsfaktorer

Ifølge Herzberg er det altså bare trekk ved arbeidsoppgavene som kan fremme trivsel og motivasjon blant arbeiderne. Disse trekkene klassifiseres i seks underkategorier i.e. arbeidsoppgavenes karakter, ansvar og kontroll, prestasjoner, anerkjennelse, forfremmelse og personlig vekst (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 261).

Med arbeidsoppgavenes karakter menes i hvilken grad oppgavene oppfattes som utfordrende, interessante og varierte. Grad av arbeidsbelastning, vanskelighetsgrad og opplevd mulighet for kreativitet påvirker også ens motivasjon. Ansvar og kontroll omhandler følelsen av å ha ansvar for egen eller andres arbeidsutførelse, samt følelsen av å kunne påvirke egen arbeidssituasjon. Prestasjoner er det å subjektivt oppleve at man behersker arbeidsoppgavene, løser problemer og ser effekten av egen innsats. Anerkjennelse vil si at man får skryt for vel utført arbeid fra overordnede eller sidestilte. Forfremmelse er muligheten til å øke egen status eller posisjon på arbeidsplassen¹. Personlig vekst er oppfattelsen av at man kan utvikle seg som menneske, eller sine ferdigheter, gjennom arbeidsoppgavene. Herzberg karakteriserer personlig vekst og opplevelsen av å mestre arbeidsoppgavene sine som de viktigste faktorene for motivasjon (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1993, s. 113).

2.2.2 Hygienefaktorer

Hygienefaktorer dreier seg i stor grad om faktorer som angår det som omgir arbeideren, altså arbeidsmiljøet (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1993, s. 113). Disse klassifiseres i syv ulike kategorier, og bidrar til mistrivsel i den grad de ikke er tilstede (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 261). Disse kategoriene er personalpolitikk, ledernes kompetanse og mellommenneskelige forhold, arbeidsforhold, lønn, status, sikkerhet i jobben og personlige forhold.

Personalpolitikk handler om organisasjonens administrative systemer og i hvilken grad disse oppleves som tilstrekkelige. Ledernes kompetanse og mellommenneskelige forhold er måten

¹ Forfremmelse er utelatt i denne oppgaven da vernepliktige i liten grad har mulighet til å forfremmes i løpet av verneplikten.

de underordnede ledes, og om lederen oppfattes som rettfærdig, kompetent og villig til å delegerer ansvar og lære bort. Det er altså snakk om det psykososiale arbeidsmiljøet, og samhold og relasjon til medarbeiderne vil også spille inn. Arbeidsforhold handler om det fysiske arbeidsmiljøet, slik som ventilasjon og fasiliteter.

I følge Herzberg er også lønn en hygienefaktor, dette fordi lønn i hans øyne handler om opplevd rettfærdighet og at lønnen derfor må stå til arbeidsinnsatsen som legges ned. Med status menes at man får privilegier eller tilsvarende som følge av stilling eller prestasjon. Sikkerhet i jobben omhandler opplevd risiko for å miste jobben. Den siste kategorien er personlige forhold og innebefatter ting som om organisasjonen krever at du flytter, eller om arbeidet på andre måter kommer i konflikt med fritid eller familiære hensyn.

Tofaktorteorien har i stor grad påvirket tenking rundt motivasjon, men har også møtt endel motbør. Reliabiliteten er svekket fordi andre forskere ikke har lyktes med å gjenskape motivasjon og hygiene som to adskilte faktorer (Porter, Bigley, & Steers, 2003, s. 10). I tillegg mener kritikerne at Herzberg kun har tatt høyde for pengenes materielle betydning, og dermed oversett symbolverdien med tanke på sosial status. Bonusser kan for eksempel gis som anerkjennelse for godt utført arbeide (Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 262). Den tredje kritikken går ut på at tofaktorteorien ikke tar høyde for individuelle forskjeller og antar at alle ønsker det samme ut av arbeidet (Porter, Bigley, & Steers, 2003, s. 10). Til tross for kritikken står teorien sterkt (blant ledere) og er fremdeles en av de mest sentrale teoriene på motivasjonsfeltet (Porter, Bigley, & Steers, 2003, s. 11; Kaufmann & Kaufmann, 1996; Jacobsen & Thorsvik, 2013).

2.2.3 Hypoteser

For å forstå hvilke faktorer som påvirker vernepliktiges motivasjon ble det for denne studien utledet tre hypoteser. Hver av hypotesene tar for seg ulike indikatorer for å undersøke i hvilken grad disse indikatorene påvirker vernepliktiges motivasjon for utdanning eller videre tjeneste etter endt rekruttperiode. Trivsel er indikator i den første hypotesen, mens den andre tar utgangspunkt i Herzbergs tofaktorteori, og antakelsen om at muligheter for personlig vekst og følelse av prestasjon er de viktigste faktorene for arbeideren (1993). Den tredje hypotesen tar utgangspunkt i kognitiv evalueringsteori, og knytter seg til ulikhetene mellom indre og ytre motivasjon. Den baserer seg på Deci og Ryans antakelse om at genuin interesse, glede og

spenning over arbeidsoppgavene vil ha større påvirkning på motivasjonen enn ytre motivasjon (1985).

Hypotese 1: Trivsel predikerer i liten grad motivasjon for videre tjeneste

Hypotese 2: Opplevd mulighet for personlig vekst og prestasjon vil ha sammenheng med ønske om videre tjeneste eller utdanning i Forsvaret.

Hypotese 3: Indre motivasjon vil i større grad predikere motivasjon for videre tjeneste enn ytre motivasjon og amotivasjon.

3 Metode

I denne delen av oppgaven vil den valgte metoden, populasjonen og utvalget forklares før respondentene defineres. Deretter vil spørreundersøkelsens utforming og bakgrunnen for indikatorene, variablene som ble benyttet gjennomgå. Videre vil de ulike analysemetodene som har blitt benyttet presenteres, før studiens metode til slutt granskes etter styrker og svakheter.

3.1 Metodevalg

Kvantitativ metode ble valgt for å besvare hypotesene og derigjennom problemstillingen. Innsamlingen av data ble gjort gjennom en spørreundersøkelse av typen tverrsnittstudie. En tverrsnittstudie har til hensikt å skaffe et øyeblikksbilde av et fenomen, og gjennomføres derfor i en avgrenset periode (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2016, s. 70). Resultatene fra spørreundersøkelsen ble så analysert for å undersøke hvilke ulike indikatorer som påvirker motivasjon for videre tjeneste eller utdanning i Forsvaret.

3.2 Populasjon og utvalg

Problemstillingen har snevret oppgaven til å omhandle soldater som har nylig har gjennomført rekrutten, følgelig vil studiepopulasjonen være vernepliktige med to til tre måneders erfaring fra Hæren. På grunn av de praktiske vanskene med å gjennomføre en undersøkelse på alle vernepliktige i Hæren ble en utvalgsundersøkelse valgt. Det vil si at man ønsker å finne et utvalg av vernepliktige som representerer en miniatyrverden av alle vernepliktige med to til tre måneders erfaring i Hæren. Sammensetningen av viktige egenskaper i utvalget må følgelig være tilnærmet lik populasjonen (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2016, s. 243). Disse egenskapene vil i denne oppgaven være kjønn, motivasjon for videre tjeneste og trivsel i

Forsvaret. For å verifisere at utvalget representerer populasjonen vil VPU-en fra 2016 og tall fra Hærens årsrapport 2016 benyttes som sammenlikningsgrunnlag.

Valget av utvalgsstrategi ble påvirket av behovet for tillatelse til å gjennomføre undersøkelsen, praktiske hensyn med tanke på reisetid og at undersøkelsen skulle gjennomføres i et begrenset tidsrom. Disse faktorene ble svært styrende for valget. Valget falt på strategisk utvelgelse av et homogent utvalg. Det vil si at forskeren velger målgruppe basert på hvor han kan få samlet inn nødvendige data fra en gruppe mennesker som deler sentrale kjennetegn. For å sikre tilstrekkelig med kvinnelige respondenter var det også ønskelig med disproporsjonal stratifisering. Altså at en viktig undergruppe, kvinner, blir en større del av utvalget enn den er av populasjonen (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2016, s. 245). Dette var viktig for å skaffe tilstrekkelig data til å gjøre en statistisk analyse.

Det valgte utvalget ble FMPS, herunder MPKp - F på Sessvollmoen og kontingent 1801. Rekruttperioden til 1801 var ferdig den 23. februar i 2018. Den 28. februar i 2018 skulle de fordeles til ulike stillinger både i og utenfor Militærpolitiet (MP). I tidsrommet mellom 23-28.02.18 var det 147 soldater i MPKp - F. Disse vil være respondentene i undersøkelsen.

3.3 Spørreundersøkelsens utforming

Undersøkelsen besto av to deler. Den første delen skulle få frem direkte registrerbar virkelighet, mens den andre skulle undersøke diffus virkelighet. Direkte registrerbar virkelighet vil si observerbare variabler eller faktaspørsmål, slik som kjønn, alder, sivilstatus, om respondenten har barn, høyeste fullførte utdanning og hvilken landsdel man kommer fra. Slike opplysninger som kan kvantifiseres gjennom tall og deretter analyseres, kalles harde data (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2016, ss. 33, 263). For å samle inn data fra den registrere virkeligheten ble første del av undersøkelsen strukturert utformet som et spørreskjema med prekodete alternativer (se appendiks 1).

Den andre delen av undersøkelsen skulle altså undersøke den diffuse virkeligheten, det vil si de bakenforliggende motivene til folks handlinger. Dette kan også undersøkes gjennom et spørreskjema der man samler inn data via prekodete alternativer. Dette vil også gi hard data (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2016, s. 34). I en undersøkelse som skal kartlegge folks motiver kan man også benytte åpne spørsmål. Det er spesielt fordelaktig dersom undersøkelsens tematikk er lite utforsket.

Selv om det ikke er forsket på hvilke faktorer som påvirker vernepliktiges motivasjon tidligere i Norge, baserer denne oppgaven og undersøkelsen seg på veletablerte teorier for motivasjon og allerede gjennomførte spørreskjemaer.

I Herzbergs opprinnelige studie ble det gjennomført ustrukturerte intervjuer for å komme frem til motivasjon og hygiene faktorene (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1993, s. 35). For å omsette disse faktorene til en kvantitativ tverrsnittstudie ble et allerede utviklet spørreskjema benyttet (Ghanbahadur, 2014, ss. 42-44). For å undersøke påvirkningen til indre og ytre motivasjonsfaktorer ble Multidimensional Work Motivasjon Scale (MWMS) benyttet (Gagné, et al., 2015, s. 196). Begge disse spørreskjemaene er utformet slik at flere spørsmål måler ulike aspekter ved den samme bakenforliggende egenskapen. Dette er fordelaktig fordi egenskapene som påvirker motivasjon er svært sammensatte, og bredden av egenskaper vil være vanskelig å dekke opp av et enkeltspørsmål (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2016, s. 259). Ved å slå sammen informasjon fra flere enkeltvariabler skaper man en indikator. Dette reduserer sannsynligheten for målefeil og øker validiteten til undersøkelsen (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2016, s. 259).

Indikatorene som ble valgt til denne undersøkelsen på bakgrunn av Herzbergs tofaktorteori (1993) var arbeidets karakter, ansvar og kontroll, prestasjon, anerkjennelse, personlig vekst, personalpolitikk, lederkompetanse, mellommenneskelige relasjoner, lønn, status og personlige forhold (Ghanbahadur, 2014, ss. 42-44). De ulike indikatorene består av mellom en og åtte delspørsmål. Lederkompetanse er den indikatoren med færrest underspørsmål, mens personlig vekst har flest. For å kartlegge grad av internalisering og påvirkning fra ulike motivasjonstyper ble indikatorene amotivasjon, ytre sosial, indre ubevisst, indre bevisst og indre motivasjon valgt. Undersøkelsen besto av 64 spørsmål, hvorav 60 hadde minimum 5 alternativer (se appendiks 1).

Spørreskjemaene til Ghanbahadur og Gagné et. al ble oversatt fra engelsk til norsk, og spisset ytterligere inn mot populasjonen. Dette ble eksempelvis gjort vedrørende lønn. Bakgrunnen for dette er at vernepliktige ikke har mulighet for å få økonomiske bonuser, men har et fast tjenestetillegg på 170 kr per dag (Forsvaret, 2018f). I tillegg ble det lagt til tre spørsmål om geografisk lokasjon, fordi det i Forsvaret er høyere sannsynlighet for å måtte flytte som følge av arbeidet enn i andre yrker. Undersøkelsen ble så sendt til et testpanel bestående av åtte forhenværende vernepliktige for å undersøke om den fanget opp deres grunner til å søke, eller

ikke søke videre tjeneste i Forsvaret. Det ble ikke foretatt noen endringer som følge av denne testen.

For å sikre konsistente svar, samt så høy reliabilitet og validitet som mulig, ble en oddetallsskala med fem verdier valgt (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2016, s. 274). Spørsmålene fra undersøkelsene til Gagné et al og Ghanbahadur ble lagt på ulike sider i den elektroniske undersøkelsen for å forenkle analysen av data. I tillegg ble en tredje side laget med tilleggsspørsmål fra forskeren. Hensikten med denne siden var å få med noen litt andre vinklinger, og spesielle kjennetegn ved utdanning og tjeneste i Forsvaret som ikke ble fanget opp av undersøkelsene til Gagné et. al og Ghanbahadur. Eksempler er ønske om fysiske og psykiske utfordringer, mulighetene for gratis utdanning og deltakelse i internasjonale operasjoner.

3.4 Prosedyre

Alle respondentene møtte opp for felles briefing og informasjon om bakgrunnen for, og hensikten med studiet. De ble gjort oppmerksomme på at det var frivillig å delta, men ble oppfordret til å svare, for å bidra til et best mulig datagrunnlag. Deretter ble en link til undersøkelsen distribuert til alle, og respondentenes telefonnumre notert ned for hånd. Hensikten med å notere ned telefonnumrene var for å kunne sende en påminnelsemelding med linken den påfølgende dagen for å ytterligere øke oppslutningen. Respondentene hadde mulighet til å stille spørsmål vedrørende undersøkelsen de første to timene etter at undersøkelsen ble distribuert via link. Data ble samlet elektronisk ved bruk av programvaren Questback (Questback Essentials, 2018).

Spørreundersøkelsen var åpen fra 21:30 den 26. februar 2018 til 09:00 den 28. februar 2018. For å sørge for at alle svarte på like premisser ble undersøkelsen avsluttet på morgenen den 28. februar 2018. Dataene ble så eksportert til Microsoft Excel (versjon 16.11: Microsoft, 2017) og manuelt omgjort fra skrift til tall.

3.5 Analyser

Analysene som ble gjennomført var bortfalls-, korrelasjon- og regresjonsanalyse. Alle analyser ble gjennomført ved bruk av programvaren SPSS (IBM corp., 2017) og Microsoft Excel (versjon 16.11: Microsoft, 2017).

3.5.1 Bortfallsanalyse

Hensikten med å gjennomføre en bortfallsanalyse er å se etter forskjeller mellom respondentene som har svart og populasjonen de skal representere. Det gjøres ved å se hvordan populasjonen og utvalget fordeler seg på sentrale variabler (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2016, s. 248). I bortfallsanalysen av denne undersøkelsen ble de tre variablene kjønn, trivsel i Forsvaret og motivasjon for videre tjeneste valgt. Som sammenlikningsgrunnlag er VPU-en fra 2016 og Hærens årsrapport fra 2016 valgt, fordi det er de mest oppdaterte kildene tilgjengelig (Forsvaret, 2018e; Forsvaret, 2018c). Resultatene fra bortfallsanalysen presenteres i punkt 4.1 og diskuteres i punkt 5.

3.5.2 Korrelasjonsanalyse

Korrelasjonsanalyse gjennomføres for å se etter sammenheng mellom to variabler. Graden av samvariasjon måles med en korrelasjonskoeffisient, som regel Pearsons r . Denne varierer fra -1 til 1 (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2016, s. 304). En korrelasjon på -1 vil tilsa at det er en negativ sammenheng mellom de to variablene, altså at en høy skår på den ene variabelen vil gi en lav skår på den andre. Korrelasjon på 1 vil si høy skår på begge variablene. Er korrelasjonen derimot på 0 eksisterer det ingen sammenheng mellom variablene. I følge Store Norske Leksikon er r verdi på 0,15 å anse som svak, 0,35 som moderat og 0,55 som høy sammenheng (2018). I denne oppgaven er sannsynlighet for å søke videre tjeneste Y variabelen, mens X -variablene er beskrevet i punkt 4.3. Resultatene fra korrelasjonsanalysen presenteres i punkt 4.3 og diskuteres i punkt 5.

3.5.3 Regresjonsanalyse

Regresjonsanalyse er en teknikk for gjennomsnittsanalyse som benyttes for å undersøke i hvilken grad en fast variabel (Y) beviselig har samvariasjon med en eller flere ulike uavhengige variabler (X) (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2016, s. 427).

Regresjonsanalyse foregår ved at man benytter de observasjonene man har av Y , og ser disse opp mot de ulike X variablene. Den andelen av variansen i Y som kan forklares av variablene kalles R^2 . Dette er forklart varians og kan variere fra 0 til 1 (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2016, s. 331). Hvis $R^2 = 1$ er det fullstendig lineær sammenheng mellom Y og X -ene, og X -ene forklarer følgelig 100 % variasjon av Y . Hvis $R^2 = 0$ er det ingen lineær sammenheng, og X -ene forklarer da 0 % av Y sin variasjon.

Hovedskillet mellom korrelasjon og regresjon er altså at en korrelasjonsanalyse forteller om det er samvariasjon, mens en regresjonsanalyse sier i hvilken grad det er lineær samvariasjon. En regresjonsanalyse kan i tillegg predikere, fordi r^2 forteller hvor mye av variasjonen i Y som kan forklares med X-ene (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2016, s. 331).

Signifikanssannsynlighet viser sannsynligheten for at man forkaster en korrekt nullhypotese. Dette kalles en p-verdi, og kan variere fra 0-1. Jo nærmere p-verdien er null, jo sikrere kan man være på at nullhypotesen avvises. Imidlertid er det med tanke på faren for feil konklusjon fordelaktig å si at en hypotese er sannsynliggjort, og ikke bevist. P-verdi oppgis vanligvis som $p < 0,001$, $p < 0,01$ eller $p < 0,05$. Jo lavere p-verdien er, jo mer sannsynlig er det at det er en statistisk ulikhet mellom gruppene som ikke er tilfeldig. Den vanligste grensen for signifikans er 0.05, som vil si at det er 95 % sannsynlig at funnet ikke skyldes en tilfeldighet (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2016, ss. 378-379). Dersom p-verdien er høyere enn 0,05 vil det skrives som I. S, som betyr ikke signifikant.

Resultatene fra regresjonsanalysen presenteres i punkt 4.2 og 4.4 og diskuteres i punkt 5.

3.6 Kritikk til valgt metode

Fordi dette er en tverrsnittstudie er det problematisk å avdekke årsakssammenhenger mellom fenomener (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2016, s. 71). Det er fordi undersøkelsen gir et øyeblikksbilde av hvordan respondentenes motiver var på et tidspunkt. Følgelig vil det være umulig å si hvordan oppfattelsen av variablene endres over tid, og da hvordan de vernepliktiges motivasjon endrer seg. Dette kalles «livsløpseffekt», og betyr at folks oppfatninger endrer seg med tid (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2016, s. 70). Selv om førstegangstjenesten er en relativt kort periode, 12 måneder, er det grunn til å anta at de vernepliktiges oppfatninger om Forsvaret og motivasjon vil endre seg i løpet av tjenesten.

Derfor bør man måle både motivasjon og indikatorer som trivsel, indre motivasjon, personlig vekst flere ganger for se hvordan disse samvarierer. Slik kan man på en bedre måte finne hvilke indikatorer, og hvordan endringer i disse påvirker vernepliktige sin motivasjon for utdanning og videre tjeneste i Forsvaret. En longitudinell studie ville derfor vært å foretrekke for å beskrive hvordan ulike faktorer påvirker vernepliktiges motivasjon. Dessverre var ikke dette gjennomførbart på grunn av tiden tilgjengelig til denne studien. Dette betyr at på bakgrunn av denne studien vil det være problematisk å konkludere med kausalitet mellom en indikator og motivasjon for videre tjeneste. Kausalitet vil si at det er bevisst

årsakssammenheng mellom fenomener, altså at fenomen A alltid leder til fenomen B lik en lovmessighet (Johannessen, Christoffersen, & Tuft, 2016, s. 307). Denne studien vil imidlertid kunne svare på problemstillingen, altså «Hvilke indikatorer påvirker vernepliktiges motivasjon for videre tjeneste og utdanning etter rekruttperioden?». Studien vil også kunne oppfylle hensikten sin, å bidra til å belyse dette temaet.

Videre burde undersøkelsen vært gjennomført samtidig i ett rom med alle respondentene, og forskeren tilstede under hele undersøkelsen for å svare på oppklarende spørsmål. Bakgrunnen for at dette ikke lot seg gjøre var praktiske problemer med tilgang til undersøkelsen som ble gjennomført elektronisk. En mulig konsekvens av at respondentene ble overlatt til seg selv for å svare på undersøkelsen, er at de har diskutert spørsmålene og blitt påvirket av hverandres meninger og erfaringer.

Når det gjelder formuleringen på spørsmålet om sannsynlighet for videre tjeneste, kan dette svekke kredibiliteten til undersøkelsen fordi det i liten grad er forpliktende for respondenten. Dessuten sier formuleringen heller ingen ting om prioriteten av utdanning eller videre tjeneste i Forsvaret for respondenten. Et strukturert spørreskjema ble valgt, derfor kan det også være faktorer som påvirker motivasjonen for videre tjeneste og utdanning som ikke er fanget opp.

4 Resultater

I denne delen av oppgaven vil først utvalgets spredning på bakgrunnsvariablene kjønn, geografisk tilhørighet, sivilstatus og alder undersøkes. Deretter vil resultatene fra korrelasjons-, regresjons- og gjennomsnittsanalysen presenteres for å få frem hvordan indikatorene samvarierer med motivasjon for en militær karriere.

4.1 Bakgrunnsvariabler

Undersøkelsen ble distribuert til 147 personer, hvorav 106 svar ble inkludert i analysen. Dette gir en svarprosent på 72 %, noe som regnes som veldig bra (Bryman & Bell, 2015). Tabell 1

Undersøkelse	Gruppe	Antall soldater	Ønsker utdanning/videre tjeneste	Trives godt/meget godt
Vernepliktsundersøkelsen 2016	Total	6857	39 %	84 %
	Menn	5735 (84 %)	41 %	81 %
	Kvinner	1122 (14 %)	34 %	89 %
Brutto utvalg	Total	147	-	-
	Menn	73 (49,1 %)	-	-
	Kvinner	74 (50,9 %)	-	-
Netto utvalg	Total	106	37,7 %	92,5 %
	Menn	46 (43,3 %)	39 %	84 %
	Kvinner	60 (56,6 %)	47,8 %	96,6 %

Tabell 1: Oversikt over bakgrunnsvariabler for VPU 16, brutto- og nettoutvalget.

viser at det er en høyere andel kvinner i netto utvalget enn det er i populasjonen. Tabellen viser også at 92,5% av respondentene trives godt, eller meget godt i Forsvaret.

Slik vi ser av Tabell 2 er 57% av utvalget fra Østlandet, 25 % fra Vestlandet, 4,7 fra både Nord-Norge og Trøndelag og 7,5% fra Sørlandet.

Det var bare 8,5 % av respondentene som mente de i stor eller svært stor grad hadde blitt

Gruppe	Variabler	%	Antall
Kjønn	Menn	43,4 %	46
	Kvinner	56,6 %	60
Alder	18 år	0,9 %	1
	19 år	78,3 %	83
	20 år	18,9 %	21
	21 år	0,9 %	1
Sivilstatus	Singel	69,80 %	74
	Kjæreste/samboer/gift	30,20 %	32
	Har barn	0 %	0
	Har ikke barn	100 %	106
Landsdel	Fra Nord-Norge	4,70 %	5
	Trøndelag	4,70 %	5
	Vestlandet	25,50 %	27
	Østlandet	57,5 %	61
	Sørlandet	7,50 %	8
Har du i løpet av førstegangstjenesten fått informasjon om videre tjeneste og utdanning i Forsvaret?	I svært liten grad	21,70 %	23
	I liten grad	46,20 %	49
	I noen grad	23,60 %	25
	I stor grad	6,60 %	7
	I svært stor grad	1,90 %	2

Tabell 2: Respondentenes fordeling på demografiske variabler.

informert om mulighetene for militær karriere. Dette kan også sees på som en svakhet ved undersøkelsen, ved at kun var et fåtall som visste hvilke muligheter som finnes i Forsvaret. I Tabell 3 (neste side) fremgår det at det ikke er noen signifikant forskjell i sannsynligheten for videre tjeneste eller utdanning basert på geografisk tilhørighet hos respondentene.

Indikator	Faktor	Antall	Motivasjon for videre tjeneste	T-test	Gjennomsnitt trivsel	T-test 2
Geografisk tilhørighet	Østlandet	61	3,07	I. S	4,4	I. S
	Resten av landet	45	3,26		4,45	

Tabell 3: Resultater fra gjennomsnittsanalyse av motivasjon for utdanning eller videre tjeneste sett opp mot geografisk tilhørighet.

4.2 H1: Trivsel predikerer i liten grad motivasjon for videre tjeneste

En enkel lineær regresjon ble gjennomført for å forutsi respondentenes motivasjon for videre tjeneste basert på trivsel. En signifikant regresjonsmodell ble funnet ($F(1,104) = 10,098$, $p < 0,002^b$) med en r^2 på 0,089. Respondentenes forventede motivasjon er lik $1,087 + 0,466$ når motivasjon og trivsel måles på en skala fra 1 til 5. Motivasjon for videre tjeneste øker altså med 0,466 for hvert høyere trinn av trivsel på skalaen (Tabell 4). Resultatet viser også at det er en moderat korrelasjonen mellom trivsel og motivasjon for videre tjeneste.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,297 ^a	,089	,080	1,057

a. Predictors: (Constant), 12: Alt i alt, hvordan trives du i Forsvaret?

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,087	,658		1,653	,101
	12: Alt i alt, hvordan trives du i Forsvaret?	,466	,147	,297	3,178	,002

a. Dependent Variable: 6: Hvor sannsynlig er det at du søker utdanning eller videre tjeneste i Forsvaret etter førstegangstjenesten?

Tabell 4: Resultat av regresjonsanalyse mellom trivsel og motivasjon for utdanning og videre tjeneste i Forsvaret.

4.3 H2: Opplevd mulighet for personlig vekst og prestasjon vil ha sammenheng med ønske om videre tjeneste eller utdanning i Forsvaret

Tabell 5 på neste side viser korrelasjon mellom ulike indikatorer og ønske om videre tjeneste. Opplevd mulighet for personlig vekst, arbeidets karakter, prestasjon, ansvar og kontroll og anerkjennelse fra befal er de som utmerker seg. Disse gruppene har størst grad av lineær samvariasjon og er i tillegg statistisk signifikante.

Correlations

	Pearson Correlation (r)	
	Videre tjeneste	Signifikans
Arbeidets karakter	0.33	**
Ansvar og kontroll	0.29	*
Prestasjon	0.31	**
Anerkjennelse generelt	0.24	I.S.
Anerkjennelse befal	0.27	*
Personlig vekst	0.55	**
Personell politikk	0.23	I.S.
Leder kompetanse	0.07	I.S.
Mellommenneskelige relasjoner sideordnede	0.14	I.S.
Mellommenneskelige relasjoner befal	0.12	I.S.
Lønn fremtid	0.11	I.S.
Tjenestetillegg	0.13	I.S.
Status	0.09	I.S.
Personlige forhold	0.16	I.S.
Amotivasjon	-0.47	**
Ytre regulering	0.10	I.S.
Indre ubevisst regulering	0.21	I.S.
Indre bevisst regulering	0.45	**
Indre motivasjon	0.5	**

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

Tabell 5: Resultater fra korrelasjonsanalysen mellom ulike indikatorer og motivasjon for videre tjeneste.

4.4 H3: Indre motivasjon vil i større grad predikere motivasjon for videre tjeneste enn ytre motivasjon og amotivasjon

En multipl linear regresjon ble benyttet for å predikere respondentenes motivasjon basert på amotivasjon, ytre sosial regulering, indre ubevisst regulering, indre bevisst regulering og

indre motivasjon. En signifikant regresjon ble funnet for denne modellen ($F(5,100) = 10.155$, $p < 0,000^b$) med r^2 på 0,337. Respondentenes predikerte motivasjon er lik $-0,324 - 0,316$ (amotivasjon) $+ 0,004$ (ytre sosial regulering) $- 0,015$ (indre ubevisst regulering) $+ 0,195$ (indre bevisst regulering) $+ 0,719$ (indre motivasjon). Alle indikatorene er målt på en skala fra 1 til 5. Det vil si at respondentenes motivasjon for videre tjeneste eller utdanning øker med 0,719 for hvert poeng høyere skår i indre motivasjon, 0,195 indre bevisst regulering og 0,004 ytre sosial regulering. Motivasjonen synker derimot $-0,316$ ved hvert poeng med høyere skår på amotivasjon og $-0,015$ indre ubevisst regulering. Av indikatorene så er det bare indre motivasjon som signifikant kan predikere motivasjon for videre tjeneste eller utdanning i Forsvaret.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,580 ^a	,337	,304	,920

a. Predictors: (Constant), IndreMotivasjon, YtreMotivasjonSos, YtreMotivasjonMat, Amotivasjon,

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,324	1,196		-,271	,787
	Amotivasjon	-,316	,175	-,197	-1,811	,073
	Ytre regulering sosial	,004	,123	,002	,028	,977
	Indre ubevisst regulering	-,015	,137	-,010	-,108	,914
	Indre bevisst regulering	,195	,162	,136	1,206	,231
	Indre motivasjon	,719	,226	,345	3,181	,002

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42,966	5	8,593	10,155	,000 ^b
	Residual	84,618	100	,846		
	Total	127,585	105			

a. Dependent Variable: Videre tjeneste

b. Predictors: (Constant), IndreMotivasjon, YtreMotivasjonSos, YtreMotivasjonMat, Amotivasjon, IndreMotivasjonBev

Tabell 6: Resultater fra regresjonsanalysen mellom motivasjon og kognitiv evalueringsteori.

I tillegg til regresjonsanalysen av indikatorene fra MWMS ble det gjennomført en gjennomsnittsanalyse av spørsmål som kan linkes opp mot indre og ytre motivasjon (Tabell 7 på neste side). Her kommer det frem at soldatene som har satt militær karriere eller utdanning som førstevalg i gjennomsnitt i større grad antar at utdanning og videre tjeneste vil være morsomt og spennende. I tillegg er den samme gruppen mer opptatt av spennende karrieremuligheter enn høy lønn, mer positive til internasjonale operasjoner og tror i større grad at de vil ha fordel av erfaring fra Forsvaret senere i livet.

Spørsmål	Forsvaret som første prioritet	Snittverdi	Annet som første prioritet	Snittverdi	Differanse	T-Test
Jobb/utdanning i Forsvaret vil ha personlig betydning for meg	36	4,6	70	3,4	1,2	p < 0,001
Forsvarets verdier samsvarer med mine personlige verdier	36	4,58	70	3,67	0,91	p < 0,001
Utdanning/videre tjeneste virker morsomt	36	4,77	70	3,91	0,86	p < 0,001
Utdanning/videre tjeneste virker spennende	36	4,88	70	4,1	0,78	p < 0,001
Jeg er mer opptatt av spennende karrieremuligheter enn høy lønn	36	4,4	70	3,7	0,7	p < 0,001
Utdanning eller videre tjeneste i Forsvaret vil være en fordel for meg senere i livet	36	4,94	70	4,3	0,64	p < 0,001
Mulighetene for internasjonale operasjoner	36	4,2	70	3,6	0,6	p < 0,001

Tabell 7: Resultat for gjennomsnittsanalyse mellom gruppen respondenter som har satt Forsvaret som førstevalg og ikke.

5 Drøfting

Denne studien sannsynliggjør at indikatorene trivsel, arbeidets karakter, opplevelse av ansvar og kontroll, prestasjon, anerkjennelse fra befal, personlig vekst og indre motivasjon påvirker vernepliktiges motivasjon for videre tjeneste og utdanning i Forsvaret. Studien videre kunne belyse hvilke indikatorer som påvirker vernepliktiges motivasjon for utdanning og videre tjeneste etter rekruttperioden. Gjennom den påfølgende drøftingen vil de tre hypotesene gjennomgås hver for seg. Først vil imidlertid undersøkelsens reliabilitet og generaliserbarhet drøftes.

For å undersøke om utvalget er representativt for populasjonen har tallene fra brutto og netto utvalget blitt sammenliknet med VPU-en fra 2016. Det er to forhold som kan bidra til å redusere generaliserbarheten til studien når man sammenlikner utvalget med populasjonen.

For det første er differansen stor mellom nettoutvalget og populasjonen når det gjelder kjønnsfordeling som følge av den disproporsjonale stratifiseringen av utvalget.

Dette er en svakhet ved undersøkelsen, fordi det er veldig få andre avdelinger i Hæren med tilsvarende høy kvinneandel som dette utvalget. Dette gjør at dataen kan bli mindre generaliserbar til andre avdelinger i Forsvaret, fordi få andre har en tilsvarende høy kvinneandel. På den annen side kan den høye kvinneandelen bidra positivt, fordi en lav kvinneandel ville svekket validiteten til dataen innhentet om kvinner. Hadde kvinneandelen i nettoutvalget vært på 14% som det var i populasjonen (i 2016), ville det vært en svakhet.

Bakgrunnen for dette er at det, som en tommelfingerregel, bør være mellom 30-100 respondenter i viktige undergrupper for å få valide data (Johannessen, Christoffersen, & Tufte, 2016, s. 246). Hvilken påvirkning kjønnsfordelingen i en militær avdeling har på motivasjonen til vernepliktige er ikke fokuset for denne oppgaven, og vil heller ikke drøftes videre. I denne oppgaven vil det legges som forutsetning at høy kvinneandel ikke svekker studiens generaliserbarhet.

For det andre kommer en stor del av respondentene fra den landsdelen de gjennomfører rekruttperioden i. Respondentene har gjennomført sin rekruttperiode på Sessvollmoen leir som ligger på Østlandet. Følgelig kan man anta at det kan påvirke trivsel og motivasjon i positiv retning for de som kommer fra Østlandet, med tanke på nærhet til venner og familie. Allikevel ser vi av Tabell 3 at spredningen i den gjennomsnittlige motivasjonen mellom

Østlandet og resten av landet er lav. Videre viser sannsynlighetsverdien at det ikke er en signifikant ulikhet i motivasjon mellom de to gruppene. Lokasjonen på leiren antas altså å ikke svekke generaliserbarheten til oppgaven.

Å sammenlikne denne studien med VPU-en har også to svakheter. Først og fremst fordi det er en undersøkelse gjennomført i alle Forsvarsgrenene, mens denne oppgavens undersøkelse kun retter seg mot Hæren. For det andre så må man ha tjenestegjort i minimum seks måneder for å svare på VPU-en. Dette fører til at respondentene i de ulike undersøkelsene svarer på ulikt grunnlag og andre premisser. Dette svekker effekten av å sammenlikne VPU-en med denne undersøkelsen.

Til tross for svakhetene er allikevel VPU-en valgt fordi det er gunstig å kunne sammenlikne resultatene med tidligere studier, og VPU er mest omfattende spørreundersøkelsen som kan gi et sammenlikningsgrunnlag til denne studien. På bakgrunn av at det ikke finnes studier som sier noe om livsløpseffekten på vernepliktiges motivasjon, samt at denne studien er en tverrsnittstudie, er det umulig å si noe om hvordan respondentenes motivasjon vil utvikle seg frem til det tidsrommet i utdanningsløpet VPU-en er gjennomført. Allikevel er at det er liten differanse mellom bakgrunnsvariablene trivsel og motivasjon for videre tjeneste og utdanning. Dette styrker generaliserbarheten til denne studien. Denne studien kan uansett ikke generaliseres til å si noe om motivasjon hos vernepliktige i Hæren som har kommet lenger i utdanningsløpet enn respondentene i denne undersøkelsen.

En annen svakhet ved studien er at en svært liten andel av respondentene oppgir å ha fått informasjon om mulighetene for militær karriere. Det kan argumenteres for at respondentene i liten grad vet om mulighetene, og at flere hadde vurdert utdanning eller videre tjeneste om de hadde oversikt over disse. På den annen side gir studien et bilde av hvilket inntrykk respondentene har med seg inn i Forsvaret når det gjelder utdanning og videre tjeneste. Dessuten er det i kontingent 1801 en større prosentandel som vurderer videre tjeneste enn det er i VPU-en. Selv om det hadde vært ønskelig at respondentene i denne studien hadde fått informasjon om mulighetene om militær karriere, svekker ikke mangelen på informasjon studien.

At undersøkelsen er gjennomført på en homogen masse som tilhører samme kompani og våpengren gjør den mindre generaliserbar. Dette på grunn av at den statistiske usikkerheten øker som følge av at alle respondentene kan ha blitt påvirket av enkelthendelser særegent for

våpengrenen, kontingenten eller andre forhold som ikke fanges opp av denne undersøkelsen. På den annen side er rekruttperioden relativt lik for alle avdelinger i Hæren, med de samme leksjonene og relativt likt ukeprogram. Slik sett kan funnene fra studien generaliseres til å gjelde hærsoldater som er ferdig med rekruttperioden. En annen svakhet er at det er en svært liten andel av respondentene i studien som ikke trives i Forsvaret. Denne studien vil følgelig ikke kunne si noe om hvilke faktorer som skaper mistriivsel eller hvordan mistriivsel påvirker motivasjonen til vernepliktige.

At spørreskjemaet ble sendt til et testpanel på åtte personer er ingen garanti for at alle de ulike faktorene som påvirker vernepliktiges motivasjon for militær karriere fanges opp. Imidlertid kan det bidra til å sannsynliggjøre at de sentrale indikatorene fanges opp.

Til slutt bør det gjentas at denne studien er basert på en tverrsnittundersøkelse. Dataene som har blitt presentert representerer et øyeblikksbilde av hvordan respondentene følte om videre tjeneste rett etter fullført rekruttperiode. På bakgrunn av at undersøkelsen ikke har gitt tall på hvordan motivasjonen har utviklet eller endret seg over tid, vil den ikke kunne vise kausalitet. For å se hva påvirker vernepliktiges motivasjon generelt, må man se på utvikling over tid. Hvordan endringer i indikatorene påvirker motivasjonen er nødvendig for å kunne gi mer definitive svar.

5.1 H1: Trivsel predikerer i liten grad motivasjon for videre tjeneste

Denne hypotesen var på mange måter bakgrunnen for at denne oppgavens problemstilling ble valgt. Den baserte seg på en antakelse om at differansen mellom prosentandelen i de førstegangstjenesten som trives, og de som søker seg videre ikke sammenfaller. Resultatene viste at det er moderat sammenheng mellom trivsel og motivasjon for videre tjeneste, og at de vernepliktige som svarer at de trives i førstegangstjenesten er mer tilbøyelige til å søke videre tjeneste eller utdanning.

Av resultatene kommer det også frem at det kun er i underkant av ni prosent av tilfellene for høy motivasjon for videre tjeneste eller utdanning kan forklares med bakgrunn i trivsel alene. En liten andel av forklart varians mellom trivsel og motivasjon tilser at det er mye mer som påvirker motivasjonen. Dessuten er regresjonsmodellen signifikant er p-verdien. Det vil si at det svært liten forskjell mellom de to utvalgene, og at det er en 0,2 % sannsynlighet for å

forkaste en korrekt hypotese. Fordi signifikansnivået i denne studien er $p < 0.05$, er hypotese 1 motbevist, selv om trivsel alene bare predikerer i underkant av ni prosent.

En svakhet ved disse tallene kan imidlertid være at det er en høy andel av respondentene som trives godt eller meget godt i Forsvaret (92,5 %). Det kan bidra til at det er en positiv skjevhet i fordelingen av respondentene. Imidlertid viser VPU-ene fra 2014 til 2016, at det er normalt at et vesentlig flertall trives godt i Forsvaret (Forsvaret, 2018c). Fordi regresjon er valgt som metodeanalyse vil heller ikke r^2 tallet bli «lurt» av et høyere snitt, da testen finner grad av samvariasjon mellom faktorene. Derfor vil ikke høy grad av trivsel blant respondentene i denne undersøkelsen svekke reliabiliteten til dataene.

Basert på resultatene og drøftingen over forkastes hypotese 1. Trivsel predikerer hvorvidt man søker videre tjeneste fordi det er en signifikant modell for forklaring av motivasjon for videre tjeneste.

5.2 H2: Opplevd mulighet for personlig vekst og prestasjon vil ha sammenheng med ønske om videre tjeneste eller utdanning i Forsvaret.

Fra resultatene fremgår det at det er fem indikatorer fra Herzbergs tofaktorteori som korrelerer med motivasjon og som er signifikante. Det er arbeidets karakter, ansvar og kontroll, prestasjon, anerkjennelse fra befal og personlig vekst.

Arbeidets karakter handler om at arbeidsoppgavene oppfattes som varierte og interessante. En mulig svakhet ved disse spørsmålene er at fordi respondentene har kommet relativt kort i utdanningsløpet vil deres oppfattelse kun være formet av rekruttperioden. På den annen side inkluderer rekruttperioden introduksjon til en rekke ulike soldatferdigheter som e.g. skyting, førstehjelp, orientering og stridsteknikk. Dessuten er mengden erfaring irrelevant for denne indikatoren. Den handler om hvordan respondenten opplever sine arbeidsoppgaver. Tabell 5 viser at arbeidets karakter indikatoren er signifikant og at det er korrelasjon med motivasjon for videre tjeneste. Det vil si at de respondentene som anser arbeidet som interessant og variert vil i større grad være motivert for videre tjeneste etter rekruttperioden.

Funnene fra ansvar og kontroll tilsier at de som er mest motivert for videre tjeneste og utdanning i større grad har opplevd å få tillit og mulighet til å være selvstendige i oppdragsløsningen. Det er vanskelig å vite hva opplevelsen av ansvar og kontroll påvirkes av. Det kan for eksempel være noen av rekruttene som har fått tildelt en rolle som har medført ansvar, mens andre ikke har fått det. Dessuten er det normalt at ansvaret vernepliktige får øker i løpet av førstegangstjenesten. Slik sett er det usannsynlig at mange har opplevd mye ansvar og kontroll så tidlig i utdanningsløpet. Allikevel pleier vernepliktige som viser seg kompetente og utpekes til ulike administrative roller slik som troppskommandør (TK), med ansvar for at troppen møter opp til rett tid og lignende.

Slik sett kan dette punktet være et symptom på en selvforsterkende effekt, ved at de som allerede er motivert for videre tjeneste får mer ansvar enn de som ikke er det. Det kan også være individuelle forskjeller mellom hvor mye ansvar og kontroll man ønsker. Resultatene tilsier imidlertid at soldatene som opplever mulighet til å være kreative og opplever å få tillit til å løse oppdrag selvstendig i større grad er motivert for videre tjeneste i Forsvaret.

Prestasjon viser moderat korrelasjon med motivasjon for videre tjeneste, hvilket tilsier at soldater som opplever å bidra positivt og at de lykkes i større grad ønsker videre tjeneste i Forsvaret. Dette er en av de to underkategoriene som Herzberg trekker frem som viktigst for motivasjon på arbeidsplassen. Anerkjennelse fra befal utmerker seg også ved å både korrelere forholdsvis moderat og ved å være signifikant for vernepliktiges motivasjon. At anerkjennelse fra befal er en signifikant indikator, mens anerkjennelse generelt ikke er signifikant er et spennende funn. Det understreker viktigheten av at befalet er tilstede, samt at de gir bekræftelse og skryt for å skape motivasjon i avdelingen.

Personlig vekst viser en høy korrelasjon og er den indikatoren fra Herzbergs tofaktorteori som korrelerer best med motivasjon for videre tjeneste og utdanning i Forsvaret. Det vil si at de soldatene som opplever at førstegangstjenesten muliggjør selvrealisering og utvikling av relevante ferdigheter og evner i større grad er motivert for videre tjeneste. Allikevel er et spørsmål holdninger til internasjonale operasjoner lagt inn under denne indikatoren. Om den enkelt faktoren hører til i denne indikatoren er ikke gitt. På den annen side har personlig vekst indikatoren åtte underspørsmål, hvilket minimerer sjansen for målefeil. At et spørsmål kan oppfattes som upresist svekker derfor ikke resultatet.

Resultatene fra undersøkelsen gjennomført i denne studien samsvarer med kritikken om manglende test-retest reliabilitet ved Herzbergs tofaktorteori. Hygienefaktorene er spesielt vanskelige å utskille som en faktisk gruppe på bakgrunn av denne oppgavens undersøkelse, det kan imidlertid være mange årsaker til dette.

Det at hygienefaktorene ikke har skilt seg tydelig ut kan også være på grunn av kort tjenestetid hos respondentene. Undersøkelsen er gjennomført tidlig i utdanningsløpet og etter en rekruttperiode hvor soldatene har hatt mye å tenke på, og en helt ny hverdag å forholde seg til. Når det gjelder spørsmål om kvalitet på mat, forlegning og velferdstilbud viser analysene svak korrelasjon, og snittet på disse spørsmålene ligger på omtrent 3 på skalaen fra 1 til 5. De vernepliktige sitt syn, og fokus på disse faktorene vil kunne endre seg i løpet av førstegangstjenesten. Det er altså ikke tilstrekkelig grunnlag til å avfeie hygienefaktorenes innvirkning på vernepliktiges motivasjon kun på bakgrunn av denne tverrsnittanalysen. Det hadde imidlertid vært spennende å gjennomføre den samme undersøkelsen like før dimisjon og sammenlikne verdiene på disse og andre spørsmål. Dette for å kunne se hvordan disse indikatorene endrer seg, og hvordan dette påvirker motivasjon for videre tjeneste og utdanning.

Arbeidets karakter, ansvar og kontroll, prestasjon, anerkjennelse fra befal og personlig vekst er alle signifikante indikatorer som korrelerer med motivasjon for videre tjeneste. Følgelig støttes hypotese 2.

5.3 H3: Indre motivasjon vil i større grad påvirke motivasjon for utdanning eller videre tjeneste enn ytre motivasjon.

Slik Tabell 6 viser er kognitiv evalueringsteori en signifikant teori for å forklare motivasjon for videre tjeneste og utdanning i Forsvaret. Resultatene viser at en tredjedel av variasjonen av motivasjon kan forklares med bakgrunn i denne teorien. Selv om kognitiv evalueringsteori sett under ett er en signifikant forklaringsmodell for motivasjon for videre tjeneste, betyr ikke det at alle indikatorene er det. I denne delen av studien vil de resultatene drøftes opp mot de ulike indikatorene i Deci og Ryans teori, i.e. amotivasjon, ytre motivasjon og indre motivasjon.

Amotivasjon vil si fravær av motivasjon. Resultatene viser at motivasjonen for videre tjeneste synker når opplevet grad av amotivasjon stiger. Allikevel er ikke svarene signifikante.

Amotivasjon predikerer altså ikke motivasjon. Det vil si at det er mange som ikke ønsker en militær karriere som ikke er umotivert, og at det derfor er andre indikatorer som påvirker dette. Selv om p-verdien ikke er signifikant, er det fremdeles snakk om en trend i svarene fra respondentene fordi p-verdien er svært nær signifikansmålet. Denne trenden er at høy grad av amotivasjon svekker motivasjonen for videre tjeneste, men at fravær av amotivasjon ikke vil si høy motivasjon.

Korrelasjonene viste at det er en høy, signifikant negativ korrelasjon mellom motivasjon for videre tjeneste og amotivasjon. Resultatene fra de to ulike analysene utelukker ikke hverandre. Det betyr bare at selv om det er en korrelasjon mellom X og Y, kan X i liten grad predikere Y. Spørsmålene som skal fange opp amotivasjon handler om i hvilken grad man ser en hensikt med en militær utdanning eller karriere, og om man opplever at det er verdt innsatsen som kreves. At det er en sammenheng mellom disse tankene og ønske om utdanning eller videre tjeneste i Forsvaret fremstår som relativt åpenbart. Det hadde vært svært kontraintuitivt om de som er mest motivert for videre tjeneste i Forsvaret anser dette karrierevalget som bortkastet tid. Uavhengig av at det virker logisk er amotivasjon ikke en signifikant indikator i følge regresjonsanalysen. Amotivasjon kan derfor ikke predikere motivasjon, selv om det er samvariasjon.

Ytre motivasjon er alle former for motivasjon som ikke er indre motivasjon. Følgelig vil ytre sosial regulering, indre ubevisst regulering og indre bevisst regulering behandles under begrepet ytre motivasjon. Ytre sosial regulering er knyttet opp mot belønning og straff for eksempel gjennom følelse av skam og anerkjennelse. Studien viser at denne indikatoren har svært liten påvirkning på motivasjon for militær karriere. Det betyr at motivasjonen stiger svært lite når opplevd grad av ytre sosial regulering stiger. Dette er ikke signifikant, dette kan tyde på at tallene effekten kan være spurios. Hvis man ser til korrelasjonsanalysen sammenfaller resultatene med regresjonsanalysen, både med tanke på samvariasjon og signifikans.

Allikevel kan det hende at forhold ved ytre regulering er en ubevisst faktor som påvirker respondentene uten at de selv er klar over det, eller vil innrømme det. Å uttale seg om hvilke faktorer som påvirker valget som respondentene selv ikke er klar over vil være svært

spekulativt på bakgrunn av denne studien. Ut i fra denne studien er det derfor sannsynlig at ytre press i liten grad påvirker vernepliktiges motivasjon for en militær karriere.

Når det gjelder indre bevisst motivasjon er det en svak r^2 verdi. Det vil si at selv om det er en korrelasjon mellom denne motivasjonsformen og motivasjon for videre tjeneste, kan den i liten grad predikere motivasjon for videre tjeneste. Sagt med andre ord, så vil det si at de fleste som er motivert for videre tjeneste identifiserer seg med Forsvarets verdier, men at man identifiserer seg med Forsvarets verdier betyr ikke at man søker videre tjeneste.

Deci og Ryans argumenterer for at mennesker kan gjøre ytre mål og reguleringer til sine egne gjennom internalisering. Slik kan de føle autonomi og selvbestemmelse også gjennom ytre reguleringer, noe som kan bidra til stabil indre motivasjon. I denne studien ser vi av Tabell 5 at korrelasjonen med motivasjon stiger med graden av følt autonomi. På den annen side er ikke tallene om indre ubevisst regulering og ytre sosial regulering signifikante. På bakgrunn av denne usikkerheten med tallene kan det ikke her konkluderes med at det er samvariasjon mellom følt autonomi og motivasjon for videre tjeneste. Det virker imidlertid, i likhet med amotivasjon, som at det er en trend i tallene som peker mot en sammenheng.

Indre motivasjon, altså subjektiv glede eller interesse for jobben er den indikatoren innen kognitiv evalueringsteori som i størst grad korrelerer med motivasjon videre tjeneste. Den høye graden av lineær korrelasjon tilsier at de som skårer høyt på indre motivasjon også skårer høyt på motivasjon for videre tjeneste. Dette er også den eneste av indikatorene som er statistisk signifikant i regresjonsanalysen og følgelig den eneste av underkategoriene som er sannsynliggjort effektiv for å predikere motivasjon for en militær karriere.

På den annen side, så viser det seg at en veldig stor andel av de som har satt militær karriere som første valg, antar at det vil være en fordel senere i livet. Slik sett kan ytre faktorer som egen vinning også påvirke valget. Allikevel viser den samme tabellen at gruppen som prioriterer Forsvaret skårer høyere på spørsmål som omhandler indre motivasjon. Eksempler på dette er at gruppen setter karrieremuligheter høyere enn lønn, og at de antar at utdanning og videre tjeneste vil være spennende og morsomt. Dessuten vil et individ påvirkes av flere ulike former for motivasjon kontinuerlig, derfor vil at egen vinning er en motivasjonsfaktor ikke utelukke at indre motivasjon også er det.

På bakgrunn av drøftelsen over og resultatene presentert i Tabell 5 og 7 støttes den tredje hypotesen.

5.4 Hva betyr resultatene?

I denne studien har det kommet frem at det er mange ulike forhold som påvirker vernepliktiges motivasjon i større og mindre grad. Et felles trekk ved mange av indikatorene som påvirker vernepliktiges motivasjon er at de fleste av dem kan påvirkes av miljøet rundt individene. For eksempel har indre motivasjon i denne studien blitt sannsynliggjort som den indikatoren med størst påvirkning på vernepliktiges motivasjon for videre tjeneste. I følge Deci og Ryan kommer indre motivasjon av individets ønske om selvbestemmelse og selvrealisering (Deci & Ryan, 1985). Ved å legge til rette for at vernepliktige får oppfylt disse behovene burde man i henhold til kognitiv evalueringsteori øke indre motivasjonen til soldatene. Deci og Ryan mener at dette videre vil føre til økt ekstrarolleadferd, økt organisasjonsengasjement og lavere turnover. Basert på dette studiet er det også sannsynlig at motivasjonen for videre tjeneste øker.

Gitt at befal og offiserer på tropps- og kompaninivå kan påvirke miljøet rundt de vernepliktige, kan de følgelig styrke indre motivasjonen og derigjennom motivasjon for videre tjeneste og utdanning i Forsvaret. De andre indikatorene som er blitt sannsynliggjort som effektfulle i denne studien kan også i større eller mindre grad påvirkes av befal og offiserer på lavere nivå.

Det er forøvrig også verd å merke seg at begge teoriene som er presentert i dette studiet setter selvbestemmelse og selvrealisering høyt, selv om Herzberg kaller det personlig vekst, ansvar og kontroll.

6 Konklusjon

Denne studien er ikke tilstrekkelig for å konkludere med kausalitet mellom indikatorene og motivasjon hos alle vernepliktige i Hæren. Bakgrunnen for det er utvalget, studiedesignet og hvor langt respondentene har kommet i utdanningsløpet. Den kan uavhengig av dette belyse hvilke indikatorer som påvirker motivasjon hos vernepliktige i Hæren etter endt rekruttperiode.

I denne studien har det blitt sannsynliggjort at indikatorene trivsel, arbeidets karakter, opplevelse av ansvar og kontroll, prestasjon, anerkjennelse fra befal, personlig vekst og indre motivasjon påvirker vernepliktiges motivasjon for videre tjeneste og utdanning i Forsvaret etter endt rekruttperiode.

6.1 Anbefaling til videre forskning

For å komme frem til kausale sammenhenger mellom de ulike indikatorene og motivasjon for videre tjeneste bør det gjennomføres en longitudinell studie. Denne bør undersøke hvordan motivasjonen endrer seg over tid og de ulike indikatorene sin påvirkning på dette.

7 Litteraturliste

- Bryman, A., & Bell, E. (2015). *Business research methods*. Oxford, USA: Oxford University Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum Press.
- Forsvaret . (2018a, Februar 7). Hentet fra https://forsvaret.no/fakta_/ForsvaretDocuments/Vernepliktsundersøkelsen-2014.pdf
- Forsvaret . (2018b, Februar 7). Hentet fra https://forsvaret.no/fakta_/ForsvaretDocuments/Vernepliktsundersøkelsen%202015.pdf
- Forsvaret. (2018c, Februar 7). Hentet fra https://forsvaret.no/fakta_/ForsvaretDocuments/Vernepliktsundersøkelsen%202016.pdf
- Forsvaret. (2018d, Februar 7). Hentet fra <https://forsvaret.no/aarsrapport/statistikk/personell>
- Forsvaret. (2018e, Mars 1). Hentet fra <https://forsvaret.no/aarsrapport/statistikk/personell>
- Forsvaret. (2018f, Februar 28). Hentet fra <https://forsvaret.no/hv/tjeneste/tillegg>
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., van den Broek, A., Aspeli, A. K., . . . Indiyastuti, D. L. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. (24:2), 178-196.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1993). *The Motivation to Work*. New Brunswick: Transaction Publishers.
- Jacobsen, D., & Thorsvik, J. (2013). *Hvordan organisasjoner fungerer* (Vol. 4). Bergen: Fagbokforlaget.
- Johannessen, A., Christoffersen, L., & Tufte, P. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (5. utgave. utg.). Oslo: Abstrakt forlag.
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (1996). *Psykologi i organisasjon og ledelse*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Latham, G. P. (2012). *Work motivation - History, Theory, Research, and Practice*. Toronto: SAGE publications.
- Poile, C. (2017). Why Would I Help My Coworker? Exploring Asymmetric Task Dependence and the Self-Determination Theory Internalization Process. *Journal of Experimental Psychology: Applied*, 3(23), 354-368.
- Porter, L. W., Bigley, G. A., & Steers, R. M. (2003). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill/Irwin, a business unit of The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Store Norske Leksikon. (2018, Mars 20). Hentet fra https://snl.no/korrelasjon_-_psykologi
- Store Norske Leksikon. (2018, Mars 19). Hentet fra https://snl.no/Norges_befolkning
- Ghanbahadur, R. R. (2014). *To test the effectiveness of Hygiene-Motivation factors on Irish Accountants and American Engineers in predicting Intrinsic-Extrinsic job satisfaction*. (Mastergradsavhandling, National College of Ireland). Hentet fra: <http://trap.ncirl.ie/1813/1/rajendraghanbahadur.pdf>
- IBM corp. Released 2017. IBM SPSS Statistics for, Windows version 25.0. Armonk, NY: IBM Corp

7.1 Appendiks 1

Samtykke til deltakelse i spørreundersøkelse

Bakgrunn og formål

Krigsskolen har som oppgave å forske på militærvirksomhet. Denne inngår som en del av denne forskningen og vil lede til bacheloroppgave for Kadett Jesper Krogstad ved Krigsskolen. Forskningen skjer under veiledning av kyndige forskere.

Denne undersøkelse ser spesielt på motivasjon for utdanning og videre tjeneste i Forsvaret blant de som er i førstegangstjeneste.

Hva innebærer dette for din del?

Ved å fylle ut vedlagte spørreskjema gir du ditt samtykke til at denne data kan brukes i forskningssammenheng.

Anonymitet

Vi ber ikke om ditt navn og data som samles her vil ikke spores tilbake til deg. Data vil ikke bli lagret i noen sentrale registre.

Frivillig deltakelse

Vi setter stor pris på din eventuelle deltakelse, men understreker at det er frivillig å delta i studien.

Dersom du har spørsmål til studien, ta kontakt med kadett Jesper Krogstad (mobil: 97644198 mail: jekrogstad@mil.no).

Bakgrunnsopplysninger

1. **Kjønn:** ___ Mann(1) ___ Kvinne(2)
2. **Alder :** ___ År
3. **Sivilstatus:** ___ Singel(1) ___ Har kjæreste/ er samboer/Gift(2)
4. **Barn:** ___ Ja. (1) ___ Nei(2)

5. Hvilken landsdel kommer du ifra?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Nord-Norge (Finnmark, Troms og Nordland)(1) | <input type="checkbox"/> Østlandet (Akershus, Buskerud, Hedmark, Oppland, Oslo, Telemark, Vestfold og Østfold)(4) |
| <input type="checkbox"/> Trøndelag (Nord-Trøndelag og Sør-Trøndelag)(2) | <input type="checkbox"/> Sørlandet (Aust-Agder og Vest-Agder)(5) |
| <input type="checkbox"/> Vestlandet (Hordaland, Møre og Romsdal, Rogaland og Sogn og Fjordane)(3) | <input type="checkbox"/> Svalbard(6) |

6. Hvor sannsynlig er det at du søker utdanning eller videre tjeneste i Forsvaret etter førstegangstjenesten?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Meget usannsynlig(1) | <input type="checkbox"/> Ganske sannsynlig(4) |
| <input type="checkbox"/> Ganske usannsynlig(2) | <input type="checkbox"/> Meget sannsynlig(5) |
| <input type="checkbox"/> Hverken eller(3) | |

7. Hva er planen din etter dimisjon, sett opp i prioritert rekkefølge fra 1-3

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Søke utdanning i Forsvaret(1) | <input type="checkbox"/> Ta fagbrev(4) |
| <input type="checkbox"/> Søke videre tjeneste i Forsvaret(2) | <input type="checkbox"/> Tilbake til tidligere arbeidsgiver(5) |
| <input type="checkbox"/> Søke sivile studier, (BA, MA eller tilsvarende) (3) | <input type="checkbox"/> Annet (friår, folkehøyskole osv)(6) |

8. Hva er din høyeste fullførte utdanning?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Universitet/høyskole (BA/MA etc)(1) | <input type="checkbox"/> Fagbrev(4) |
| <input type="checkbox"/> Årsstudium(2) | <input type="checkbox"/> Annet, spesifiser under (5) |
| <input type="checkbox"/> VGS – generell studiekompetanse(3) | _____ |

9. Har du i løpet av førstegangstjenesten fått informasjon om videre tjeneste og utdanning i Forsvaret?:

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> I svært liten grad(1) | <input type="checkbox"/> I stor grad(4) |
| <input type="checkbox"/> I liten grad(2) | <input type="checkbox"/> I svært stor grad(5) |
| <input type="checkbox"/> I noen grad(3) | |

10. Alt i alt, hvordan trives du i Forsvaret?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Meget dårlig(1) | <input type="checkbox"/> Ganske godt(4) |
| <input type="checkbox"/> Ganske dårlig(2) | <input type="checkbox"/> Meget godt(5) |
| <input type="checkbox"/> Hverken godt eller dårlig(3) | |

Vurdering av motivasjon for videre utdanning og karriere i Forsvaret

Instruks

Hvordan spiller de følgende faktorene inn på din motivasjon for videre tjeneste? Kryss av for det svaret som gjelder for deg.

	1 Svært negativt	2 Litt negativt	3 Hverken eller	4 Litt positivt	5 Svært positivt
	1 Svært negativt	2 Litt negativt	3 Hverken eller	4 Litt positivt	5 Svært positivt
11: Samholdet i min avdeling					
12: Konkurransen om skoleplasser/stillinger i Forsvaret					
13: Statusen militær utdanning eller tjeneste gir					
14: Venner, familie eller kjærestens mening					
15: De fysiske utfordringene jeg kan møte gjennom utdanning eller videre tjeneste i Forsvaret					
16: De psykiske utfordringene jeg kan møte gjennom utdanning eller videre tjeneste i Forsvaret					
17: Den personlige utviklingen jeg kan oppnå gjennom Forsvaret					
18: Utdanningsmulighetene i Forsvaret					
19: Utdanningsmulighetene i det sivile					
20: Lønnen som ansatt i Forsvaret					
21: Mulighetene for gratis utdanning gjennom Forsvaret					
22: Muligheten for deltakelse i internasjonale operasjoner					
23: Geografisk lokasjon med tanke på familie og venner					
24: Geografisk lokasjon med tanke på kjæreste/samboer/ektefelle/barn					
25: Forutsigbarhet med tanke på geografisk lokasjon					
26: Muligheten til å løse oppgaver selvstendig					
27: Muligheten til å være kreativ i oppdragsløsning					

Vurdering av motivasjon for videre utdanning og karriere i Forsvaret

Instruks

Vennligst vurder hvordan disse påstandene passer med hvorfor du ønsker eller ikke ønsker å søke videre tjeneste eller utdanning i Forsvaret

	1 Svært uenig	2 Litt uenig	3 Hverken eller	4 Litt enig	5 Svært enig
	1 Svært uenig	2 Litt uenig	3 Hverken eller	4 Litt enig	5 Svært enig
28. Utdanning eller videre tjeneste i Forsvaret vil være å kaste bort tiden min					
29. Utdanning eller videre tjeneste i Forsvar er IKKE verdt innsatsen som kreves					
30. Jeg ser ingen hensikt med en militær utdanning/karriere					
31. Utdanning eller videre tjeneste vil gi meg anerkjennelse fra andre (familie, venner, kjærester)					
32. Utdanning eller videre tjeneste vil gi meg respekt fra andre (familie, venner, kjærester)					
33. Hvis jeg ikke søker utdanning eller videre tjeneste vil jeg skuffe andre					
34. Jeg ønsker å bevise for meg selv at jeg kan					
35: Hvis jeg ikke kommer inn/får plass vil jeg miste troen på meg selv					
36: Jeg anser utdanning eller tjeneste i Forsvaret som viktig					
37: Forsvarets verdier samsvarer med mine personlige verdier					
38: En jobb/utdanning i Forsvaret vil ha en personlig betydning for meg					
39: Førstegangstjenesten har så langt vært morsom,					
40: Førstegangstjenesten har så langt vært spennende					
41: Førstegangstjenesten vil være en fordel for meg senere i livet					
42: Utdanningen eller videre tjeneste i Forsvaret virker morsomt					
43: Utdanning eller videre tjeneste i Forsvaret virker spennende					
44: Utdanning eller videre vil være en fordel for meg senere i livet					

Vurdering av motivasjon for videre utdanning og karriere i Forsvaret

Instruks

Vennligst vurder hvordan disse påstandene passer med din oppfattelse.

1	2	3	4	5
Svært uenig	Litt uenig	Hverken eller	Litt enig	Svært enig

	1 I svært liten grad	2 I liten grad	3 I noen grad	4 I stor grad	5 I svært stor grad
45. Jeg trives i Forsvaret fordi gode prestasjoner anerkjennes					
46. Jeg trives i Forsvaret fordi jeg føler jeg oppnår noe					
47. Jeg føler jeg bidrar positivt i min avdeling					
48. Jeg er mer opptatt av spennende karrieremuligheter enn høy lønn					
49. Jeg trives fordi jeg lærer ferdigheter som er nyttige for meg					
50. Jeg har varierte arbeidsoppgaver					
51. Jeg får nok tillit til å løse arbeidsoppgavene mine					
52. Førstegangstjenesten er spennende og utfordrende					
53. Jeg føler meg verdsatt av medsoldater når jeg fullfører en arbeidsoppgave					
54. Jeg føler meg verdsatt av troppsbefalet når jeg fullfører en arbeidsoppgave					
55. Troppsbefalet viser at de setter pris på min innsats					
56. Jeg får tilstrekkelig med ros og skryt for god arbeidsinnsats					
57. Jeg er stolt av å være vernepliktig fordi jeg føler jeg har vokst som person					
58. Førstegangstjenesten gjør at jeg vokser og utvikler meg som person					
59. Førstegangstjenesten gir meg mulighet til å utvikle relevante ferdigheter					
60. Forsvaret tar godt vare på meg som vernepliktig					
61. Forsvaret tar godt vare på sine ansatte					
62. Jeg forstår hensikten med at Norge har et Forsvar					
63. Jeg kommer godt overens med mine medsoldater					
64. Medsoldatene mine er hjelpsomme og vennlige					
65. Medsoldatene er viktige for meg					
66. Jeg presterer bedre på grunn av støtten fra troppsbefalet					
67. Jeg trives i førstegangstjenesten på grunn av relasjonene til troppsbefalet					
68. Troppsbefalet mitt er sterke og pålitelige ledere					
69. Det er trygt å være inne til førstegangstjeneste					
70. Jeg jobber ekstra hardt som følge av tjenestetillegget					
71. Jeg synes størrelsen på tjenestetillegget er rettferdig					
72. Jeg er tilfreds med bo fasilitetene på kasera					
73. Jeg er tilfreds med maten i messa					
74. Jeg er tilfreds med undervisningsfasilitetene					
75. Jeg er tilfreds med velferdstilbudene					

76. Hvordan står ditt møte med Forsvaret til de forventninger du hadde i forkant?

- Mye mer negativt enn forventet(1)
- Noe mer negativt enn forventet(2)
- Omtrent som forventet (3)
- Noe mer positivt enn forventet (4)
- Mye mer positivt enn forventet (5)

77. Hvordan vil du evaluere din innsats i tjenesten så langt?

- Meget svak(1)
- Svak(2)
- Litt svak(3)
- Hverken eller(4)
- Litt god(5)
- God(6)
- Meget god(7)

Takk for at du svarte på spørreundersøkelsen